

# Vergütungsgruppenverzeichnis (Anlage 1 zur AVO)

(VO vom 11. Dezember 1996, ABl. 1997, S. 1,

*geändert durch Verordnung vom*

*15. Juli 1997, ABl. 1997, S. 139,  
09. Dezember 1997, ABl. 1997, S. 251,  
18. April 2000, ABl. 2000, S. 319,  
19. März 2002, ABl. 2002, S. 263,  
22. Juni 2010, ABl. 2010, S. 339,  
17. August 2010, ABl. 2010, S. 403  
17. Dezember 2010, ABl. 2010, S. 479)*

## Inhaltsübersicht

### **Teil A: Vorbemerkungen**

### **Teil B: Allgemeine Tätigkeitsmerkmale**

### **Teil C: Besondere Tätigkeitsmerkmale**

#### 2. Pastoraler Dienst

##### 2.1 Gemeindeassistenten/Gemeindereferenten

##### 2.2 Pastoralassistenten/Pastoralreferenten

#### 3. Liturgischer Dienst

##### 3.1 Mesner

##### 3.2 Kirchenmusiker

#### 4. Schulwesen

##### 4.1 Religionslehrer im kirchlichen Dienst an öffentlichen Schulen

##### 4.2 Lehrkräfte an Katholischen Freien Schulen

#### 5. Verwaltung

##### 5.1 Schreib- und Sekretariatsdienst

##### 5.2 Mitarbeiter im Pfarr- und Dekanatsbüro

##### 5.3 Mitarbeiter im Kassen- und Rechnungswesen

##### 5.4 Mitarbeiter im Personalwesen

## 6. Technischer Dienst

6.1 Hauswirtschaftsdienst

6.2 Hausmeister

6.3 Handwerker

6.4 Technische Angestellte

## 7. Jugend- und Erwachsenenbildung

7.1 Bildungsreferenten 30)

7.2 Büchereiwesen

## 8. Sozial- und Erziehungsdienst/Beratungsdienste

8.1 Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

8.2 Mitarbeiter in Beratungsstellen für die Ehe- und Familienberatung

### **Teil D: Anmerkungen (Ergänzungen und Erläuterungen)**

#### **Teil A: Vorbemerkungen**

1. Besondere Tätigkeitsmerkmale (Teil C) gehen den Allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen (Teil B) vor. Enthält Teil C des Vergütungsgruppenverzeichnisses für einen kirchlichen Dienst keine Besonderen Tätigkeitsmerkmale, bestehen jedoch Besondere Tätigkeitsmerkmale in der Vergütungsordnung für den Bund und die Tarifgemeinschaft Deutscher Länder, richtet sich die Eingruppierung nach diesen Tätigkeitsmerkmalen. Bestehen auch dort keine Besonderen Tätigkeitsmerkmale, so gelten abschließend und ausschließlich die Allgemeinen Tätigkeitsmerkmale des Vergütungsgruppenverzeichnisses.
2. Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten Angestellten abhängig ist, rechnen hierzu auch Angehörige der vergleichbaren Besoldungsgruppen.

Es sind vergleichbar  
die Vergütungsgruppen

den Besoldungsgruppen

X	A 1
IX b	A 2
IX a	A 3
VIII	A 5
VII	A 6
VI b und VI a	A 7
V c	A 8
V b und V a	A 9

IV b	A 10
IV a	A 11
III	A 12
II b und II a	A 13
I b	A 14
I a	A 15
I	A 16

Für die Eingruppierung ist es unschädlich, wenn im Organisations- oder Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind. Bei der Zahl der unterstellten bzw. beaufsichtigten oder der in dem betreffenden Bereich beschäftigten Mitarbeiter zählen Teilzeitbeschäftigte entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten.

3. Ständige Vertreter sind nicht die Vertreter in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen.
4. Auf Grund des Artikels 37 des Einigungsvertrages und der Vorschriften hierzu als gleichwertig festgestellte Abschlüsse, Prüfungen und Befähigungsnachweise stehen ab dem Zeitpunkt ihres Erwerbs den in den Tätigkeitsmerkmalen geforderten entsprechenden Anforderungen gleich. Ist die Gleichwertigkeit erst nach Erfüllung zusätzlicher Erfordernisse festgestellt worden, gilt die Gleichstellung ab der Feststellung.
5. Vergütungsgruppenzulagen gelten, soweit rechtlich nichts anderes geregelt ist, bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41 BAT) und des Übergangsgeldes (§ 63 BAT) als Bestandteil der Vergütung (§ 26 BAT).
6. Unter „technischer Ausbildung“ im Sinne der in Teil C Abschnitt 6.4 der Anlage 1 zur AVVO aufgeführten Tätigkeitsmerkmale ist der erfolgreiche Besuch einer Schule zu verstehen, deren Abschlusszeugnis zum Eintritt in die Laufbahn des gehobenen technischen Dienstes berechtigt, sowie der erfolgreiche Besuch einer Schule, die in der jeweils geltenden Reichsliste der Fachschulen aufgeführt war, deren Abschlusszeugnis zum Eintritt in die Laufbahn des gehobenen technischen Dienstes berechtigen.

## Teil B: Allgemeine Tätigkeitsmerkmale

Verg.Gruppe	Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmale	Bewährungsaufstieg
X	1.1	Mitarbeiter mit vorwiegend mechanischer Tätigkeit <sup>1) 2)</sup>	IX b nach 2 Jahren
IX b	1.1	Mitarbeiter mit einfacheren Tätigkeiten <sup>3)</sup>	VIII nach 2 Jahren
VIII	1.1	Mitarbeiter mit schwierigerer Tätigkeit <sup>4)</sup>	VII nach 2 Jahren
VII	1.1	Mitarbeiter, deren Tätigkeit gründliche	VI b nach 6 Jahren

Verg. Gruppe	Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmale	Bewährungsaufstieg
		Fachkenntnisse erfordert <sup>5)</sup>	
VII	1.2	Mitarbeiter, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert <sup>6)</sup>	VI b nach 4 Jahren
VI b	1.1	Mitarbeiter, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und in erheblichem Umfang selbständige Leistungen erfordert <sup>6) 7) 8)</sup>	V c nach 4 Jahren
V c	1.1	Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich aus der Verg. Gruppe VI b (Fallgruppe 1.1) dadurch heraushebt, daß sie selbständige Leistungen erfordert <sup>6) 7)</sup>	V b nach 5 Jahren
V c	1.2	Mitarbeiter, denen wenigstens drei Mitarbeiter mindestens der Vergütungsgruppe VIII durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind	V b nach 5 Jahren
V b	1.1	Mitarbeiter, deren Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordert <sup>6) 7) 9)</sup>	IV b nach 4 Jahren
V b	1.2	Mitarbeiter, denen wenigstens drei Mitarbeiter mindestens der Vergütungsgruppe VI b (Fallgruppe 1.1) durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind	IV b nach 4 Jahren
IV b	1.1	Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe V b (Fallgruppe 1.1) heraushebt, daß sie besonders verantwortungsvoll ist <sup>10)</sup>	IV a nach 6 Jahren
IV b	1.2	Mitarbeiter, denen wenigstens sechs Mitarbeiter mindestens der Vergütungsgruppe V b (Fallgruppe 1.1) durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind	IV a nach 6 Jahren
IV a	1.1	Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich aus der Vergütungsgruppe IV b (Fallgruppe 1.1) durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung heraushebt <sup>11)</sup>	III nach 6 Jahren
IV a	1.2	Mitarbeiter, denen wenigstens neun Mitarbeiter mindestens der Vergütungsgruppe V b (Fallgruppe 1.1) durch ausdrückliche Anordnung unterstellt sind	III nach 6 Jahren
III	1.1	Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich aus der Vergütungsgruppe IV a (Fallgruppe 1.1) durch das Maß der damit verbundenen	II a nach 7 Jahren

Verg. Gruppe	Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmale	Bewährungsaufstieg
		Verantwortung erheblich heraushebt <sup>12)</sup>	
III	1.2	Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben während der ersten zwei Jahre der Berufsausübung <sup>13) 14)</sup>	-
II a	1.1	Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben nach zweijähriger Berufsausübung in Vergütungsgruppe III (Fallgruppe 1.2) <sup>13) 14)</sup>	I b nach 7 Jahren
II a	1.2	Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und Befähigung für den höheren Dienst (2. Dienstprüfung) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben	I b nach 7 Jahren
I b	1.1	Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe II a (Fallgruppe 1.1) durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung heraushebt oder dadurch, daß sie hochwertige Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben erfordert <sup>15)</sup>	-
I b	1.2	Mitarbeiter, denen wenigstens drei Mitarbeiter mindestens der Vergütungsgruppe II a (Fallgruppe 1.1 und 1.2) durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind	-
I a	1.1	Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich aus der Vergütungsgruppe I b (Fallgruppe 1.1) durch daß Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich heraushebt	-
I a	1.2	Mitarbeiter, denen wenigstens sechs Mitarbeiter mindestens der Vergütungsgruppe II a durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind	-
I	1.1	Mitarbeiter, deren Tätigkeit deutlich höher zu bewerten ist als eine solche nach	-

Verg. Gruppe	Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmale	Bewährungsaufstieg
		Vergütungsgruppe I a (Fallgruppe 1.1)	
I	1.2	Mitarbeiter, denen wenigstens neun Mitarbeiter mindestens der Vergütungsgruppe II a durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind	-

## Teil C: Besondere Tätigkeitsmerkmale

### 2. Pastoraler Dienst

#### 2.1 Gemeindeassistenten/Gemeindereferenten

Entgeltgruppe	Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmale
10	2.1.1	Gemeindeassistenten in der zweiten Bildungsphase
10	2.1.2	Gemeindereferenten nach der zweiten Bildungsphase <sup>51)</sup>

#### 2.2 Pastoralassistenten/Pastoralreferenten

Verg. Gruppe	Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmale	Bewährungsaufstieg
III	2.2.1	Pastoralassistenten im berufspraktischen Jahr	-
II a	2.2.1	Pastoralreferenten nach dem berufspraktischen Jahr	-
II a	2.2.2	Pastoralreferenten nach dem berufspraktischen Jahr, die in Stellen von herausgehobener Bedeutung oder die überörtlich in Dienststellen mindestens auf Dekanats Ebene eingesetzt sind <sup>50)</sup>	I b nach 7 Jahren <sup>52)</sup>

### 3. Liturgischer Dienst

#### 3.1 Mesner

Verg. Gruppe	Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmale	Bewährungsaufstieg
VIII	3.1.1	Mesner	VII nach 2 Jahren <sup>17)</sup>
VII	3.1.1	Mesner nach zweijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe VIII (Fallgruppe 3.1.1)	VI b nach 8 Jahren <sup>18)</sup>
VII	3.1.2	Mesner mit abgeschlossener mindestens zweijähriger Berufsausbildung	VI b nach 4 Jahren <sup>18)</sup>

#### 3.2 Kirchenmusiker

##### 3.2.1 Kirchenmusiker im Gemeindedienst

Verg. Gruppe	Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmale	Bewährungsaufstieg
VIII	3.2.1.1	D-Kirchenmusiker	VII nach 8 Jahren <sup>17)</sup>
VII	3.2.1.1	Studierende an einer Pädag. Hochschule mit Hauptfach Musik ohne Nachweis einer C-Prüfung	-
VII	3.2.1.2	Absolventen einer Pädag. Hochschule mit Hauptfach Musik ohne Nachweis einer C-Prüfung	VI b nach 8 Jahren <sup>17)</sup>
VI b	3.2.1.1	C-Kirchenmusiker	V c nach 8 Jahren <sup>17)</sup>
V c	3.2.1.1	Studierende der Kirchenmusik an einer Staatl. Hochschule für Musik bzw. an einer kirchl. Ausbildungsstelle	-
V c	3.2.1.2	Studierende der Schulmusik an einer Staatl. Hochschule für Musik mit den Fächern Orgelspiel und/oder Chorleitung	-
V b	3.2.1.1	Privatmusiklehrer	IV b nach 8 Jahren <sup>17)</sup>
IV b	3.2.1.1	B-Kirchenmusiker	IV a nach 8 Jahren <sup>17)</sup>
IV b	3.2.1.2	Schulmusiker mit künstlerischer Prüfung für das Lehramt an Gymnasien	IV a nach 8 Jahren <sup>17)</sup>
IV b	3.2.1.3	A-Kirchenmusiker mit Tätigkeit in einer B-Stelle oder C-Stelle	IV a nach 8 Jahren <sup>17)</sup>
IV a	3.2.1.1	A-Kirchenmusiker mit Tätigkeit in einer A-Stelle	III nach 8 Jahren <sup>17)</sup>

##### 3.2.2 Kirchenmusiker im Bezirksdienst

Verg. Gruppe	Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmale	Bewährungsaufstieg
IV a	3.2.2.1	B-Kirchenmusiker	III nach 4 Jahren
IV a	3.2.2.2	B-Kirchenmusiker mit erstem Schulmusikexamen	III nach 2 Jahren
III	3.2.2.1	B-Kirchenmusiker mit erstem und zweitem Schulmusikexamen	II a nach 8 Jahren
II b	3.2.2.1	A-Kirchenmusiker	II a nach 4 Jahren
II b	3.2.2.2	A-Kirchenmusiker mit erstem Schulmusikexamen	II a nach 2 Jahren
II a	3.2.2.1	A-Kirchenmusiker mit erstem und zweitem Schulmusikexamen	I b nach 8 Jahren

#### 4. Schulwesen

##### 4.1 Religionslehrer im kirchlichen Dienst an öffentlichen Schulen

##### 4.1.1 Religionslehrer an Grund und Hauptschulen

Verg. Gruppe	Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmale	Bewährungsaufstieg
V b	4.1.1.1	Religionslehrer, die in Sonderkursen ausgebildet sind	IV b nach 6 Jahren
V b	4.1.1.2	Religionslehrer, die an kirchlichen Fachhochschulen den Studiengang "Religionspädagogik" abgeschlossen haben oder die im Seminar für Gemeindepastoral und Religionspädagogik in Freiburg ausgebildet wurden und den Vorbereitungsdienst abgeleistet haben, in den beiden ersten Jahren der Berufsausübung	-
IV b	4.1.1.1	Religionslehrer gem. Vergütungsgruppe V b (Fallgruppe 4.1.1.2) nach den beiden ersten Jahren der Berufsausübung	IV a nach 4 Jahren
IV a	4.1.1.1	Religionslehrer mit mindestens sechssemestrigem Studium an einer wissenschaftlichen oder pädagogischen Hochschule und Abschlußexamen	III nach 6 Jahren
III	4.1.1.1	Religionslehrer mit abgeschlossener II. Staatsprüfung für das Lehramt an Grund- und Hauptschulen	-

#### 4.1.2 Religionslehrer an Real- und Sonderschulen

Verg.Gruppe	Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmale	Bewährungsaufstieg
V b	4.1.2.1	Religionslehrer, die in Sonderkursen ausgebildet sind	IV b nach 6 Jahren
V b	4.1.2.2	Religionslehrer, die an kirchlichen Fachhochschulen den Studiengang "Religionspädagogik" abgeschlossen haben oder die im Seminar für Gemeindepastoral und Religionspädagogik in Freiburg ausgebildet wurden und den Vorbereitungsdienst abgeleistet haben, in den beiden ersten Jahren der Berufsausübung	-
IV b	4.1.2.1	Religionslehrer gem. Vergütungsgruppe V b (Fallgruppe 4.1.2.2) nach den beiden ersten Jahren der Berufsausübung	IV a nach 4 Jahren
III	4.1.2.1	Religionslehrer mit mindestens sechssemestrigem Studium an einer wissenschaftlichen oder pädagogischen Hochschule und Abschlußexamen	II a nach 6 Jahren
II a	4.1.2.1	Religionslehrer mit abgeschlossener II. Staatsprüfung für das Lehramt an Realschulen bzw. Sonderschulen	-

#### 4.1.3 Religionslehrer an Gymnasien und Beruflichen Schulen

Verg.Gruppe	Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmale	Bewährungsaufstieg
	4.1.3	Religionslehrer an Gymnasien und Beruflichen Schulen	
V b	4.1.3.1	Religionslehrer, die an kirchlichen Fachhochschulen den Studiengang "Religionspädagogik" abgeschlossen haben oder die im Seminar für Gemeindepastoral und Religionspädagogik in Freiburg ausgebildet wurden und den Vorbereitungsdienst abgeleistet haben, in den beiden ersten Jahren der Berufsausübung	-
IV b	4.1.3.1	Religionslehrer gem. Vergütungsgruppe V b (Fallgruppe 4.1.3.1) nach den beiden ersten Jahren der Berufsausübung	IV a nach 4 Jahren
II a	4.1.3.1	Religionslehrer mit abgeschlossener	-

		theologischer Hochschulbildung	
II a	4.1.3.2	Religionslehrer mit abgeschlossener theologischer Hochschulbildung und abgeschlossenem kirchlichem Vorbereitungsdienst	II b nach 8 Jahren
II a	4.1.3.3	Religionslehrer mit abgeschlossener II. Dienstprüfung für das Lehramt an Gymnasien oder Beruflichen Schulen (höherer Dienst)	II b nach 8 Jahren

#### 4.2 Lehrkräfte an Katholischen Freien Schulen

(Derzeit nicht besetzt; die Eingruppierung erfolgt nach den Richtlinien des Finanzministeriums Baden-Württemberg vom 18. Mai 1982 über die Vergütung der im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrkräfte des Landes, auf welche der BAT Anwendung findet, in der jeweils geltenden Fassung - K.u.U., Heft Mai 82, S. 906 -.)

### 5. Verwaltung

#### 5.1 Schreib- und Sekretariatsdienst

Verg. Gruppe	Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmale	Bewährungsaufstieg
IX b	5.1.1	Mitarbeiter im Schreibdienst	VIII nach 2 Jahren
VIII	5.1.1	Mitarbeiter im Schreib- und Sekretariatsdienst, deren Tätigkeit sich aus der Vergütungsgruppe IX b (Fallgruppe 5.1.1) dadurch heraushebt, daß sie Schriftstücke nach skizzierten Angaben oder -bei wiederkehrenden Arbeiten- auch ohne Anleitung in Anlehnung an ähnliche Vorgänge erledigen	VII nach 2 Jahren
VII	5.1.1	Mitarbeiter im Schreib- und Sekretariatsdienst, deren Tätigkeit sich aus der Vergütungsgruppe VIII (Fallgruppe 5.1.1) dadurch heraushebt, daß sie in erheblichem Umfang außergewöhnliche Schreibleistungen oder schwierige Aufgaben im Sekretariatsdienst erfordert <sup>19) 20) 8)</sup>	VI b nach 4 Jahren
VII	5.1.2	Mitarbeiter im Schreib- und Sekretariatsdienst, die in einer fremden Sprache (neben der Muttersprache) geläufig nach Diktat schreiben oder einfache Übersetzungen aus dieser oder in diese Sprache anfertigen	VI b nach 4 Jahren
VI b	5.1.1	Mitarbeiter im Schreib- und Sekretariatsdienst, deren Tätigkeit in	V c nach 4 Jahren

		erheblichem Umfang Verwaltungsaufgaben (Sachbearbeitung) mitumfaßt, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbständige Leistungen in vollem Umfang erfordern <sup>6)</sup> <sup>7) 8)</sup>	
VI b	5.1.2	Mitarbeiter im Schreib- und Sekretariatsdienst, die in zwei fremden Sprachen (neben der Muttersprache) geläufig nach Diktat schreiben oder einfache Übersetzungen aus diesen oder in diese Sprache anfertigen	V c nach 4 Jahren

## 5.2 Mitarbeiter im Pfarr- und Dekanatsbüro

Verg. Gruppe	Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmale	Bewährungsaufstieg
IX b	5.2.1	Mitarbeiter im Pfarr- und Dekanatsbüro, die vorwiegend Aufgaben im bürotechnischen und/oder im Schreibdienst wahrnehmen	VIII nach 2 Jahren
VIII	5.2.1	Pfarrsekretärinnen, die vielseitige pfarrliche Aufgaben wahrnehmen  (Anmerkung: vielseitige pfarrliche Aufgaben sind z. B.: Entwerfen von Schreiben nach skizzierten Angaben, Führung der Pfarregistratur, Führung von Karteien und Statistiken nach Anweisung durch den Pfarrer, Vorbereiten von Bescheinigungen, Mitarbeit bei der Erstellung des Pfarrblatts, der Gestaltung des Schaukastens und des Schriftenstands, Mithilfe bei der Organisation von Gemeindeveranstaltungen, Annahme von Kasualien)	VII nach 2 Jahren
VII	5.2.1	Pfarrsekretärinnen, deren Tätigkeit sich aus der Vergütungsgruppe VIII dadurch heraushebt, daß sie in erheblichem Umfang schwierige pfarrliche Aufgaben wahrnehmen  (Anmerkung: schwierige pfarrliche Aufgaben sind z.B.: Kirchenbuchführung nach Anweisung durch den Pfarrer, selbständige Führung der Pfarramtskasse mit Rechnungsabschluß, Erledigung des kirchlichen Meldewesens)	VI b nach 4 Jahren
VII	5.2.2	Dekanatssekretärinnen	VI b nach 4 Jahren
VI b	5.2.1	Pfarrsekretärinnen/Dekanatssekretärinnen, deren Tätigkeit überwiegend schwierige pfarrliche Aufgaben umfaßt	V c nach 4 Jahren

		und in erheblichem Umfang selbständige Leistungen erfordert  (Anmerkung: Selbständige Leistungen i.S. dieses Tätigkeitsmerkmals sind z.B.: Erstellung von Belegungsplänen für kirchliche Häuser und selbständige Vergabe von Gemeinderäumen, Erstellung von Zuschußanträgen und Verwendungsnachweisen, Führung von Sonderrechnungen für gemeindliche Einrichtungen, regelmäßige Betreuung und Koordinierung des Einsatzes von ehrenamtlichen Mitarbeitern)	
--	--	--	--

### 5.3 Mitarbeiter im Kassen- und Rechnungswesen

Verg.Gruppe	Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmale	Bewährungsaufstieg
VII	5.3.1	Mitarbeiter im Kassen- und Rechnungswesen, die verantwortlich Personen- und Sachkonten führen oder verwalten <sup>21)</sup>	VI b nach 4 Jahren
VI b	5.3.1	Mitarbeiter im Kassen- und Rechnungswesen, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VII (Fallgruppe 5.3.1) heraushebt, daß ihnen in erheblichem Umfang schwierige Aufgaben übertragen sind <sup>22)</sup>	V c nach 4 Jahren
V c	5.3.1	Mitarbeiter im Kassen- und Rechnungswesen mit übergreifenden schwierigen Aufgaben, die besondere Verantwortung erfordern <sup>23)</sup>	V b nach 6 Jahren
V b	5.3.1	Hauptbuchhalter in kirchlichen Zentralkassen <sup>24) 25)</sup>	IV b nach 4 Jahren
V b	5.3.2	Mitarbeiter im Kassen- und Rechnungswesen, denen wenigstens drei Mitarbeiter im Kassen- und Rechnungswesen mindestens der Vergütungsgruppe VI b (Fallgruppe 5.3.1) durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind	IV b nach 4 Jahren

### 5.4 Mitarbeiter im Personalwesen

Verg.Gruppe	Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmale	Bewährungsaufstieg
-------------	------------	--------------------	--------------------

pe	pe		
VII	5.4.1	Mitarbeiter als Berechner von Bezügen (wie Vergütung, Krankenvergütung, Urlaubsvergütung, Zuschuß zum Mutterschaftsgeld, Urlaubsabgeltung), deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert <sup>26)</sup>	VI b nach 4 Jahren
VI b	5.4.1	Bezügerechner, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VII (Fallgruppe 5.4.1) heraushebt, daß sie aufgrund der angegebenen Merkmale die Bezüge selbständig errechnen oder die im Datenverarbeitungsverfahren erforderlichen Arbeiten und Kontrollen zur maschinellen Berechnung verantwortlich vornehmen und den damit verbundenen Schriftwechsel selbständig führen <sup>26) 27)</sup>	V c nach 4 Jahren
V c	5.4.1	Bezügerechner, deren Tätigkeit sich aus der Vergütungsgruppe VI b (Fallgruppe 5.4.1) dadurch heraushebt, daß sie aufgrund der angegebenen tatsächlichen Verhältnisse die Bezüge selbständig errechnen oder die im Datenverarbeitungsverfahren erforderlichen Arbeiten und Kontrollen zur maschinellen Berechnung verantwortlich vornehmen, die damit zusammenhängenden Arbeiten (z.B. Feststellung der Versicherungspflicht in der Sozialversicherung und der Zusatzversorgung, Bearbeiten und Abtretungen und Pfändungen) selbständig ausführen sowie den damit zusammenhängenden Schriftwechsel selbständig führen <sup>26) 28) 29)</sup>	V b nach 6 Jahren
V b	5.4.1	Mitarbeiter im Personalwesen, deren Tätigkeit sich aus der Vergütungsgruppe V c (Fallgruppe 5.4.1) dadurch heraushebt, daß ihnen überwiegend die Ermittlung der einschlägigen Vergütungsgruppe, die Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen für eine Höhergruppierung und die unterschriftsreife Fertigung von Arbeitsverträgen nach Mustern obliegt	IV b nach 4 Jahren
V b	5.4.2	Mitarbeiter im Personalwesen, denen wenigstens drei Bezügerechner mindestens der Vergütungsgruppe VI b (Fallgruppe 5.4.1) durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind	IV b nach 4 Jahren

**6. Technischer Dienst**  
**6.1 Hauswirtschaftsdienst**

Verg.Gruppe	Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmale	Bewährungsaufstieg
X	6.1.1	Reinigungskraft, Küchenhilfe	IX b nach 2 Jahren
IX b	6.1.1	Mitarbeiter mit einfacheren Tätigkeiten <sup>38)</sup>	VIII nach 2 Jahren
VIII	6.1.1	Wirtschafterin mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit <sup>39)</sup>	VII nach 2 Jahren
VIII	6.1.2	Mitarbeiterin in der Tätigkeit als Köchin	VII nach 2 Jahren
VII	6.1.1	Köchin mit abgeschlossener Berufsausbildung	VI b nach 6 Jahren
VII	6.1.2	Wirtschafterin mit staatlicher Prüfung, deren Tätigkeit sich aus Vergütungsgruppe VIII dadurch hervorhebt, daß sie in erheblichem Umfang Küchenleitungsaufgaben umfaßt <sup>40)</sup>	VI b nach 6 Jahren
VI b	6.1.1	Hauswirtschaftsleiterin mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit <sup>41) 42) 43)</sup>	V c nach 4 Jahren
VI b	6.1.2	Köchin mit abgeschlossener Berufsausbildung oder Hauswirtschaftsleiterin mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung in der Tätigkeit als Küchenleiterin <sup>40) 42) 43)</sup>	V c nach 4 Jahren
V c	6.1.1	Mitarbeiter in Vergütungsgruppe VI b, denen mindestens 5 Mitarbeiter oder mindestens 3 Mitarbeiter mindestens der Vergütungsgruppe VIII durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind	V b nach 5 Jahren
V c	6.1.2	Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich aus Vergütungsgruppe VI b (Fallgruppe 6.1.1) dadurch heraushebt, daß ihnen die gesamte Leitung des Wirtschaftsbetriebes übertragen ist <sup>44)</sup>	V b nach 5 Jahren
V b	6.1.1	Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich aus Vergütungsgruppe V c (Fallgruppe 6.1.1) dadurch heraushebt, daß ihnen die gesamte Leitung des Wirtschaftsbetriebs übertragen ist <sup>44)</sup>	IV b nach 4 Jahren

### 6.2 Hausmeister

Verg.Gruppe	Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmale	Bewährungsaufstieg
VIII	6.2.1	Hausmeister	VII nach 2 Jahren <sup>17)</sup>
VII	6.2.1	Hausmeister nach zweijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe VIII (Fallgruppe 6.2.1)	VI b nach 8 Jahren <sup>18)</sup>
VII	6.2.2	Hausmeister mit abgeschlossener mindestens zweijähriger Berufsausbildung	VI b nach 4 Jahren <sup>18)</sup>

### 6.3 Handwerker

(Derzeit nicht besetzt; es finden die Tätigkeitsmerkmale des BAT -Anlage 1 a Teil I der Vergütungsordnung- in ihrer jeweiligen Fassung Anwendung.)

## 6.4 Technische Angestellte

(Bauzeichner, Bautechniker, Ingenieure)

Soweit nachstehend nichts anderes bestimmt ist, finden die Tätigkeitsmerkmale des BAT – Anlage 1 a Teil I sowie Teil II Buchstabe L der Vergütungsordnung in ihrer jeweiligen Fassung Anwendung.

Verg. Gruppe	Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmale	Bewährungsaufstieg
IV b	6.4.1	Mitarbeiter mit technischer Ausbildung nach Nr. 6 der Anlage 1 Teil A zur AVVO sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, in den ersten zwei Jahren dieser Tätigkeit <sup>14)</sup>	
IV a	6.4.1	Mitarbeiter mit technischer Ausbildung nach Nr. 6 der Anlage 1 Teil A zur AVVO sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, nach zweijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe IVb, Fallgruppe 6.4.1 <sup>14)</sup>	III nach 6 Jahren
III	6.4.1	Mitarbeiter mit technischer Ausbildung nach Nr. 6 der Anlage 1 Teil A zur AVVO in einer Funktionsstelle als leitender Gebietssachbearbeiter nach dreijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe IVa, Fallgruppe 6.4.1	II a nach 4 Jahren <sup>53)</sup>

## 7. Jugend- und Erwachsenenbildung

### 7.1 Bildungsreferenten <sup>30)</sup>

Verg. Gruppe	Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmale	Bewährungsaufstieg
V c	7.1.1	Referenten in der Jugend- und Erwachsenenbildung in den ersten beiden Jahren der Tätigkeit <sup>49)</sup>	-
V b	7.1.1	Referenten in der Jugend- und Erwachsenenbildung nach zweijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe V c (Fallgruppe 7.1.1) <sup>49)</sup>	IV b nach 4 Jahren

V b	7.1.2	Dipl.-Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung <sup>31)</sup> in der Tätigkeit als Referenten in der Jugend- und/oder Erwachsenenbildung in Dienststellen auf Dekanatsebene sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen diese Tätigkeit ausüben in den ersten beiden Jahren dieser Tätigkeit <sup>49)</sup>	-
IV b	7.1.1	Dipl.-Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung <sup>31)</sup> in der Tätigkeit als Referenten in der Jugend- und/oder Erwachsenenbildung in Dienststellen auf Dekanatsebene sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen diese Tätigkeit ausüben nach zweijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe V b (Fallgruppe 7.1.2) <sup>49)</sup>	IV a nach 4 Jahren
IV b	7.1.2	Dipl.-Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung <sup>31)</sup> in der Tätigkeit als Referenten in der Jugend- und/oder Erwachsenenbildung in Dienststellen auf Regionalebene sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen diese Tätigkeit ausüben <sup>32) 34)</sup>	IV a nach 4 Jahren
IV a	7.1.1	Dipl.-Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung <sup>31)</sup> in der Tätigkeit als Referenten in der Jugend- und/oder Erwachsenenbildung in Dienststellen auf Diözesanebene sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen diese Tätigkeit ausüben <sup>33) 35)</sup>	III nach 6 Jahren
IV a	7.1.2	Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung in der Tätigkeit als Referenten in der Jugend- und/oder Erwachsenenbildung in Dienststellen auf Dekanatsebene in den ersten zwei Jahren dieser Tätigkeit <sup>13) 49)</sup>	-
III	7.1.1	Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung in der Tätigkeit als Referenten in der Jugend- und/oder Erwachsenenbildung in Dienststellen auf Dekanatsebene nach zweijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe IV a (Fallgruppe 7.1.2) <sup>13) 49)</sup>	II a nach 7 Jahren

III	7.1.2	Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung in der Tätigkeit als Referenten in der Jugend- und/oder Erwachsenenbildung in Dienststellen auf Regionalebene <sup>13)</sup>	II a nach 7 Jahren
III	7.1.3	Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung in der Tätigkeit als Referenten in der Jugend- und/oder Erwachsenenbildung in Dienststellen auf Diözesanebene während der ersten zwei Jahre der Berufsausübung <sup>13) 33)</sup>	-
II a	7.1.1	Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung in der Tätigkeit als Referenten in der Jugend- und/oder Erwachsenenbildung in Dienststellen auf Diözesanebene nach zweijähriger Berufsausübung mindestens in Vergütungsgruppe III <sup>13) 33)</sup>	I b nach 7 Jahren

## 7.2 Büchereiwesen

(Derzeit nicht besetzt; es finden die Tätigkeitsmerkmale des BAT -Anlage 1 a Teil I der Vergütungsordnung- in ihrer jeweiligen Fassung Anwendung.)

## 8. Sozial- und Erziehungsdienst/Beratungsdienste

### 8.1 Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst<sup>14) 45) 46) 47) 48)</sup>

(Derzeit nicht besetzt; es finden die Tätigkeitsmerkmale einschließlich Protokollerklärungen des Anhangs zu der Anlage C [VKA] des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst [TVöD] – Besonderer Teil Verwaltung – [BT-V] – in ihrer jeweiligen Fassung Anwendung.)“

### 8.2 Mitarbeiter in Beratungsstellen für die Ehe- und Familienberatung

Verg.Gruppe	Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmale	Bewährungsaufstieg
V b	8.3.1	Mitarbeiter in der Tätigkeit als Ehe- und Familienberater in den ersten vier Jahren dieser Tätigkeit	-
IV b	8.3.1	Mitarbeiter in der Tätigkeit als Ehe- und Familienberater nach vierjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe V b (Fallgruppe 8.3.1)	IV a nach 4 Jahren

IV b	8.3.2	Mitarbeiter mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung <sup>36)</sup> und Zusatzausbildung <sup>37)</sup> zum Ehe- und Familienberater in den ersten vier Jahren dieser Tätigkeit	-
IV a	8.3.1	Mitarbeiter mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung <sup>36)</sup> und Zusatzausbildung <sup>37)</sup> zum Ehe- und Familienberater in der Tätigkeit als Ehe- und Familienberater nach vierjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe IV b (Fallgruppe 8.3.2)	III nach 4 Jahren
III	8.3.1	Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung <sup>13)</sup> und Zusatzausbildung <sup>37)</sup> zum Ehe- und Familienberater in den ersten zwei Jahren dieser Tätigkeit	-
II a	8.3.1	Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung <sup>13)</sup> und Zusatzausbildung <sup>37)</sup> zum Ehe- und Familienberater in der Tätigkeit als Ehe- und Familienberater nach zweijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe III (Fallgruppe 8.3.1)	I b nach 5 Jahren
II a	8.3.2	Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung <sup>13)</sup> und Befähigung für den höheren Dienst (2. Dienstprüfung) <sup>37)</sup> sowie Zusatzausbildung <sup>37)</sup> zum Ehe- und Familienberater in der Tätigkeit als Ehe- und Familienberater	I b nach 5 Jahren
II a	8.3.3	Mitarbeiter mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung <sup>36)</sup> und Zusatzausbildung <sup>37)</sup> zum Ehe- und Familienberater in der Tätigkeit als Leiter einer Ehe- und Familienberatungsstelle	I b nach 7 Jahren
I b	8.3.1	Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung <sup>13)</sup> und Zusatzausbildung <sup>37)</sup> zum Ehe- und Familienberater in der Tätigkeit als Leiter einer Ehe- und Familienberatungsstelle	-

### Teil D: Anmerkungen (Ergänzungen und Erläuterungen)

1) "Mechanische Tätigkeiten" sind Tätigkeiten, zu deren Erledigung nur wenig gedankliche Arbeit aufgewendet werden muß und die auf einen leicht übersehbaren,

eng begrenzten Arbeitsbereich beschränkt sind (z. B. Hilfsleistung bei der Postabfertigung, in Büchereien oder Archiven; Fotokopieren; Ausschneide- und Klebearbeiten; Bereithaltung von Büromaterial).

2) (gestrichen)

3) "Einfachere" Arbeiten sind in der Regel nach Schema zu erledigende Arbeiten, die über die mechanische Tätigkeit hinaus ein gewisses Maß an Überlegungen erfordern (z. B. Postannahme und Postabfertigung; Bedienung von Vervielfältigungsgeräten; Verwaltung von Büromaterial und Vordrucken; Führung von Verzeichnissen, Listen oder Karteien, die nach verschiedenen Merkmalen geordnet sind, Führung von Brieftagebüchern und Kontrolllisten; Erstellung von formularmäßigen Bescheinigungen und Erinnerungen).

4) "Schwierigere Tätigkeiten" liegen gegenüber "einfacheren Tätigkeiten" dann vor, wenn die Tätigkeit den Einsatz qualifizierterer Fähigkeiten des Mitarbeiters gleich in welcher Hinsicht im Vergleich zu den einfacheren Arbeiten verlangt. Es sind vergleichsweise ein höherer Aufwand an gedanklicher Arbeit oder andersartige qualifiziertere Fähigkeiten erforderlich (z. B. die Mitwirkung bei der Bearbeitung laufender oder gleichartiger Geschäfte nach Anleitung, die Erledigung ständig wiederkehrender Arbeiten in Anlehnung an ähnliche Vorgänge auch ohne Anleitung, die Führung von nach technischen oder wissenschaftlichen Merkmalen geordneten Karteien sowie von solchen Karteien, deren Führung die Kenntnis fremder Sprachen voraussetzt, buchhalterische Übertragungsarbeiten, Zinsstaffelberechnungen, Kontenführung).

5) "Gründliche Fachkenntnisse" liegen vor, wenn zur abschließenden Bearbeitung routinemäßiger Vorgänge in einem eng begrenzten Aufgabengebiet Erlerntes oder durch Erfahrung gewonnenes Spezialwissen angewandt wird. Hierzu gehört die nähere Kenntnis und gegebenenfalls die Anwendung von kirchlichen oder staatlichen Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und sonstigen Ordnungen innerhalb des übertragenen Aufgabengebietes.

6) "Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse" verlangen gegenüber "gründlichen Fachkenntnissen" ein dem Umfang nach breiteres Aufgabengebiet mit verschiedenartigen Aufgaben, in denen ein fachliches Umdenken und die Anwendung mehrerer fachlicher Vorschriften und Regelungen geboten ist. Dabei werden nicht notwendigerweise Fachkenntnisse in verschiedenen Rechts- oder Fachgebieten verlangt; es genügen auch vertiefte Detailkenntnisse in einem einzigen Rechts- oder Fachgebiet.

7) "Selbständige Leistungen" erfordern insgesamt eine eigene Initiative, die nach Art und Umfang eine eigene geistige Beurteilung und Gedankenarbeit im Rahmen der geforderten Fachkenntnisse für das übertragene Aufgabengebiet sowie eine eigene EntschlieÙung hinsichtlich des einzuschlagenden Weges und des zu findenden Ergebnisses verlangen. Die Letztverantwortung ist nicht erforderlich.

8) Der Umfang der Tätigkeit ist "erheblich", wenn er ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.

9) "Gründliche, umfassende Fachkenntnisse" erfordern gegenüber "gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen" eine Steigerung der Tiefe und Breite, das heißt der Qualität und dem Umfang nach. Die "gründlichen, umfassenden Fachkenntnisse" müssen nicht jeweils für sich, sondern insgesamt gegenüber den Merkmalen "gründliche und vielseitige Fachkenntnisse" eine Steigerung aufweisen. Sie entsprechen in der Regel dem Niveau einer Fachhochschulausbildung.

10) Eine "besonders verantwortungsvolle Tätigkeit" liegt dann vor, wenn eine Tätigkeit, die "gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen" erfordert, mit der Verpflichtung des Mitarbeiters verbunden ist, dafür einstehen zu müssen, daß in dem ihm übertragenen Arbeitsbereich die dort -auch von anderen Mitarbeitern- zu erledigenden Aufgaben sachgerecht, pünktlich und vorschriftsmäßig ausgeführt werden. Anhaltspunkte für das Vorliegen einer "besonders verantwortungsvollen Tätigkeit" können sich ergeben aus der Wahrnehmung von Aufsichts- und Leitungsfunktionen, aus der Wahrnehmung von ideellen oder materiellen Belangen des Dienstgebers oder aus den Auswirkungen der Tätigkeit auf die Lebensverhältnisse Dritter. Dabei kann Mitverantwortung ausreichend und die Unterstellung unter einen Vorgesetzten unschädlich sein.

11) Eine Tätigkeit von "besonderer Schwierigkeit und Bedeutung" liegt vor bei beträchtlicher und gewichtiger Heraushebung der Schwierigkeit aus dem schon in Vergütungsgruppe V b geforderten Maße sowie bei deutlich wahrnehmbarer Heraushebung der Bedeutung im Vergleich zur Vergütungsgruppe IV b. Die Schwierigkeit der Tätigkeit betrifft die fachlichen Anforderungen an die Qualifikation des Mitarbeiters, die Bedeutung der Tätigkeit betrifft dagegen ihre Auswirkungen. Beide Heraushebungsmerkmale müssen gleichzeitig vorliegen. Die "besondere Schwierigkeit" der Tätigkeit kann sich ergeben aus der großen Zahl der anzuwendenden Vorschriften und ihrem häufigen Wechsel, aus der Breite des geforderten fachlichen Wissens und Könnens oder aus besonderen Spezialkenntnissen bzw. außergewöhnlicher Erfahrung. Sie muß unmittelbare Folge der Tätigkeit selbst sein; erschwerende Arbeitsbedingungen reichen nicht aus. Die "besondere Bedeutung" der Tätigkeit zielt auf deren Wirkungsgrad ab, der sich zum Beispiel aus der Größe des Aufgabengebiets, aus der Zahl der unterstellten Mitarbeiter, aus den Besonderheiten der Menschenführung und des Personaleinsatzes, aus den finanziellen Auswirkungen der Tätigkeit oder aus der richtungsweisenden Bedeutung der Tätigkeit für nachgeordnete Bereiche oder die Allgemeinheit ergeben kann. Damit ist insbesondere die Bearbeitung von Grundsatzfragen erfaßt, nicht jedoch die Bearbeitung von Einzelfällen.

12) Das hier geforderte "Maß der Verantwortung" bedeutet eine besonders weitreichende, hohe Verantwortung, die diejenige beträchtlich übersteigt, die begriffsnotwendig schon in Vergütungsgruppe IV b gefordert wird (vgl. Anmerkung 10). Dabei kann Mitverantwortung ausreichend und die Unterstellung unter einen Vorgesetzten unschädlich sein. Anhaltspunkte für das Vorliegen dieses Merkmals können beispielsweise sein die Bearbeitung besonders schwieriger Aufgaben mit grundsätzlicher Bedeutung oder erheblichen Auswirkungen nach innen oder außen, oder die Wahrnehmung von mit der Unterstellung vieler Mitarbeiter verbundenen vielfältigen und schwierigen Leitungs- und Koordinationstätigkeiten.

13) "Abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung" liegt vor, wenn das Studium mit einer ersten Staatsprüfung oder mit einer Diplomprüfung beendet worden ist. Der ersten Staatsprüfung oder der Diplomprüfung steht eine Promotion oder die akademische Abschlußprüfung (Magisterprüfung) einer Philosophischen Fakultät nur in den Fällen gleich, in denen die Ablegung einer ersten Staatsprüfung oder einer Diplomprüfung nach den einschlägigen Ausbildungsvorschriften nicht vorgesehen ist. Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung setzt voraus, daß die Abschlußprüfung in einem Studiengang abgelegt worden ist, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemein oder fachgebunden) als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluß eine Mindeststudienzeit von mehr als sechs Semestern -ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o. ä.- vorgeschrieben war. "Wissenschaftliche Hochschulen" sind Universitäten, Technische

Hochschulen sowie andere Hochschulen, die nach baden-württembergischen Landesrecht als wissenschaftliche Hochschulen anerkannt sind.

14) Für die Auslegung des in dieser Vergütungsgruppe als zweite Alternative zu einer geforderten Ausbildung enthaltenen Tätigkeitsmerkmals "oder sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben", gilt:

"Gleichwertige Fähigkeiten" liegen vor, wenn ein Mitarbeiter objektiv ein Wissen und Können besitzt, das von der Tiefe und dem Umfang her mit der in der ersten Alternative des Tätigkeitsmerkmals geforderten abgeschlossenen Ausbildung vergleichbar ist, aber nicht identisch sein muß. Erforderlich ist die Fähigkeit, Zusammenhänge so überschauen und Ergebnisse so selbständig entwickeln zu können, wie es die geforderte abgeschlossene Ausbildung ermöglicht.

Die "sonstigen Mitarbeiter" müssen ferner über "Erfahrungen" auf dem Wissensgebiet verfügen, auf dem sie gleichwertige Fähigkeiten besitzen. Die geforderte Erfahrung wird im Regelfall nach zweijähriger Tätigkeit, wenn das Tätigkeitsmerkmal eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung fordert im Regelfall nach dreijähriger Tätigkeit vorliegen.

Eine "entsprechende Tätigkeit" liegt vor, wenn diese den Einsatz der gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen erfordert.

15) Zur "besonderen Schwierigkeit und Bedeutung" siehe Anmerkung 11 (Vergütungsgruppe IV a). Die hier geforderte Tätigkeit muß im Unterschied zu einer Tätigkeit in Vergütungsgruppe IV a höhere fachliche Anforderungen stellen, als sie normalerweise von einem Mitarbeiter mit einschlägiger wissenschaftlicher Hochschulbildung gefordert werden können. Auch die Auswirkungen der Tätigkeit müssen die Auswirkungen übersteigen, die normalerweise die Tätigkeit eines Mitarbeiters mit einschlägiger wissenschaftlicher Hochschulbildung mit sich bringt. Hierbei erfordern beide Qualifikationsmerkmale eine beträchtliche, gewichtige Heraushebung gegenüber den Anforderungen der Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsgruppe II a.

"Hochwertige Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben" setzen eine weitere Steigerung im fachlichen Schwierigkeitsgrad voraus. Es handelt sich um ein Merkmal für besonders qualifizierte Spezialisten.

16) (gestrichen)

17) Zeitaufstieg

18) Dieser Bewährungsaufstieg entfällt bei Mesnern/Hausmeistern, zu deren arbeitsvertraglichen Obliegenheiten die Wahrnehmung von Reinigungsdiensten in Kirchen und anderen Gebäuden gehört, wenn der zeitliche Umfang dieser Tätigkeiten 25% oder mehr der vertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit beträgt.

19) "Außergewöhnliche Schreibleistungen" beziehen sich auf den Schwierigkeitsgrad der zu verarbeitenden Texte. Darunter fallen

- a) Texte in wissenschaftlichen Fachsprachen und Texte mit hohem Anteil an Fremdwörtern,
- b) die eigenständige Gestaltung von Texten mit hohem Anteil an Tabellen und Grafiken ("Layout"),

- c) das eigenständige Entwerfen von Schreiben aufgrund kurzer mündlicher Angaben des Vorgesetzten.

20) „Schwierige Aufgaben im Sekretariatsdienst“ sind Aufgaben, die sich nicht auf den Schwierigkeitsgrad der zu verarbeitenden Texte, sondern auf den Schwierigkeitsgrad der übrigen im Sekretariat wahrzunehmenden Aufgaben beziehen. Dazu gehören z. B. die Koordination und Organisation der Innen- und Außentermine des Vorgesetzten, die Beantwortung von Anfragen einfacherer Art, die Weiterleitung von Anfragen nach Zuständigkeiten innerhalb einer in verschiedene Organisationseinheiten gegliederten Dienststelle, die Führung von Organisations-, Einsatz- und Urlaubsplänen sowie die Kontenführung anhand eines Einnahme-/Ausgabebuches.

21) Zur verantwortlichen Führung oder Verwaltung von Personen- oder Sachkonten zählen z. B. folgende Tätigkeiten:

- a) Überprüfung vorgeprüfter, eindeutiger Belege auf ihre Ordnungsmässigkeit nach den Kassenvorschriften und Kontierung der Belege nach dem geltenden Kontenrahmen,
- b) Vollzug kontierter Buchungsvorfälle
  - im Dialogverfahren bei häufig wechselnden Buchungsschlüsseln,
  - im vollautomatischen Stapelverfahren mit Selektionen,
- c) Erstellen der Zahlungsverkehrsunterlagen während des Buchungsverfahrens, Ausgabe über Drucker, auf Disketten o. a. sowie Abstimmung der Zahlungswege,
- d) Erstellen von Dokumentationen über EDV (z. B. Tagesabschlüsse, Zeitbuch, Saldenlisten u. a.).

22) Schwierige buchhalterische Tätigkeiten sind insbesondere:

- a) Zuordnung und Kontierung von Einnahmen und Ausgaben in nicht eindeutigen Fällen und Vorprüfung auf haushaltsmässige Deckung,
- b) Selbständiger Verkehr mit den bewirtschaftenden und anweisenden Stellen,
- c) Führen und Verwalten schwieriger Konten der Vermögensrechnung und von Darlehens- oder Schuldendienstkonten, wenn die Zins- und Tilgungsleistungen selbständig errechnet werden müssen,
- d) Selbständiges Bearbeiten von Mahnungen und Zahlungserinnerungen,
- e) Bearbeiten schwierig aufzuklärender Verwaehrposten,
- f) Führen oder Verwalten von Sachkonten für Haushaltsausgaben, wenn damit das Überwachen zahlreicher Abschlagszahlungen verbunden ist, oder bei denen Deckungsvorschriften nicht nur einfacher Art zu beachten sind,
- g) Selbständiges Einrichten und Verwalten von Personenkonten für vollautomatisierte Dauerzahlungen und entsprechender Vollzug,

- h) Meldewesen nach §§ 59 und 62 Außenwirtschaftsverordnung,
- i) Umsetzen von Sammelgehaltsabrechnungen ("Zahltagen") in die Buchhaltung einschließlich Abrechnungsverfahren für Steuern und Sozialabgaben,
- j) Selbständiges Erstellen und Verwalten von Erhebungsregistern für Pacht- und Erbbauzinsen (auch in Auftragsverwaltung) und Umsetzung in die Buchhaltung.

23) Übergreifende schwierige Aufgaben, die besondere Verantwortung erfordern, sind insbesondere:

- a) Selbständige Überwachung der Einhaltung der Vorschriften über das Kassen- und Rechnungswesen,
- b) Selbständige Terminplanung und Disposition des Zahlungsverkehrs, Freigabe zur Ausführung durch die Bank,
- c) Vorgabe verbindlicher Valutierungen im Zahlungsverkehr von Zentralkassen,
- d) Überwachen der Kostenentwicklung bei Baumaßnahmen und termingerechtes Abrufen der vorgesehenen Finanzierungsmittel,
- e) Bearbeitung und Überwachung von Sicherungseinbehalten und Bürgschaften,
- f) Selbständige Überwachung des Haushaltsvollzugs,
- g) Selbständiges Einrichten und Verwalten der Bestandskonten in Vermögensrechnungen von Zentralkassen mit Kontierung der Buchungsvorfälle, Abstimmung und Jahresabschlüssen,
- h) Selbständiges Verwalten umfangreicher Vorschußrechnungen in Zentralkassen mit Abstimmung, Jahresabschluß und Rechnungsvorträgen,
- i) Reorganisation von Dateibeständen und Rücksicherung von Daten in Zentralkassen -jeweils auf Betriebssystemebene (Unix u. a.); Pflege von Programmtabellen, Speicher- bzw. Bedienerdateien und Startprozeduren (z. T. Betriebssystemebene).

24) Tätigkeiten eines Hauptbuchhalters sind insbesondere:

- a) Koordinieren und Beaufsichtigen aller laufenden Arbeiten in Buchhaltung und Rechnungswesen einer Zentralkasse (insbesondere Kontoführung, Kontierung, Vollzug der Einnahmen und Ausgaben, Zahlungsverkehr, Berichts- und Belegwesen) in Abstimmung mit dem Kassenleiter bzw. Dienststellenleiter,
- b) Steuerung des ordnungsgemäßen, termingerechten und wirtschaftlichen Zahlungsverkehrs insgesamt,

- c) Berechnen des Liquiditätsbedarfs, der zu erwartenden Einnahmen und Bereitstellen der für die Finanzierung des Zahlungsverkehrs notwendigen und jeweils billigsten Liquidität,
- d) Bearbeiten von Darlehensangelegenheiten - auch von Grundschulddarlehen - (insbesondere Vertragsabschluß, dingliche Sicherungsregelungen, Bürgschaften, Pfandfreigaben),
- e) Jahresabschlüsse, vor allem Aufbereiten des Zahlenwerks, Darstellung, Zusammenführung der Rechnungsbereiche, Abstimmen der Haushaltsrechnung, Abklärung offener Posten, Reste, Übertragungen, u. U. im Benehmen mit anweisenden und mittelbewirtschaftenden Fachabteilungen und Dienststellen.

25) Zentralkassen sind

- a) die Bistumskasse, die Pfarrpfündekasse und die Erzb. Kollektur sowie
- b) Kassen, die für eine Vielzahl verschiedener Rechtsträger (z. B. Kirchengemeinden und/oder andere selbständige oder unselbständige kirchliche Einrichtungen) die Geschäfte des Kassen- und Rechnungswesen einschließlich der Abschlüsse besorgen.

26) Zu den Bezügen im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals gehören ggf. auch sonstige Leistungen, z. B. Beitragszuschuß nach § 257 SGB V, vermögenswirksame Leistungen.

27) "Angegebene" Merkmale im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind z. B.:

- a) bei Beamten und Versorgungsempfängern die Besoldungsgruppe, das Besoldungsdienstalter, die Tarifklasse und Stufe des Ortszuschlags, Namen und Geburtsdaten der Kinder mit Angaben über Anspruch auf Kindergeld, Angaben über Zulagen, Angaben über vermögenswirksame Leistungen,
- b) bei Angestellten die Vergütungsgruppe, die Stufe der Grundvergütung, die Tarifklasse und Stufe des Ortszuschlags, Namen und Geburtsdaten der Kinder mit Angaben über Anspruch auf Kindergeld, die Angaben über Zulagen, die Angaben über vermögenswirksame Leistungen, die Höhe des Beitragszuschusses nach § 257 SGB V, die Dienstzeit, die Beschäftigungszeit.

28) Die Errechnung der Bezüge aufgrund angegebener tatsächlicher Verhältnisse setzt voraus, daß der Mitarbeiter aus tatsächlichen Gegebenheiten oder Lebenssachverhalten (Berufsqualifikation, bisher erbrachte berufliche Vordienstzeiten, Familienstand, Kinderzahl etc.) eigene Schlüsse zu ziehen hat, um auf diese Weise zunächst die "Merkmale" im Sinne der Vergütungsgruppe VI b (Fallgruppe 5.4.1) zu ermitteln und sodann zur Errechnung der Bezüge auszuwerten.

29) Das Tätigkeitsmerkmal ist auch erfüllt, wenn der Angestellte die Beschäftigungszeit, die Dienstzeit sowie die Grundvergütung/Gesamtvergütung bei der Einstellung nicht festzusetzen und Abtretungen und Pfändungen nicht zu bearbeiten hat.

30) Unter diese besondere Tätigkeitsmerkmale fallen Mitarbeiter, die zeitlich zur Hälfte sogenannte "Referententätigkeit" im Bereich Jugend- und Erwachsenenbildung ausüben, beispielsweise also

- Schulungs- und Fortbildungsarbeit durchführen,
- Arbeits-, Schulungs-, Fortbildungskonzepte entwickeln oder weiterentwickeln,
- bei Fortbildungen, Vorträgen oder sonstigen Veranstaltungen referieren,
- in kirchlichen Verbänden an der Entwicklung und Formulierung der Zielvorstellungen des Verbandes oder ihrer Vertretung nach außen maßgeblich beteiligt sind oder in Veranstaltungen von Verbände oder Dritten referieren, nicht aber Mitarbeiter, die zwar in diesem Bereich tätig sind, aber zeitlich mindestens zur Hälfte Verwaltungs- oder Sekretariatsarbeit erledigen, die nicht als Zusammenhangstätigkeit mit einem der oben aufgezählten Gebiete zu werten ist.

31) Den Dipl.- Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sind gleichgestellt Mitarbeiter

- mit einer Ausbildung als Religionspädagoge oder als Gemeindefereferent,
- Sozialarbeiter mit staatlicher Anerkennung.

32) Mitarbeiter in Außenstellen von diözesanen Dienststellen, deren Geschäftsbereich mehrere Dekanate umfaßt, fallen unter dieses Merkmal, wenn sie die entsprechende Ausbildung haben oder als sonstige Mitarbeiter hierunter subsumiert werden können.

33) Die in den folgenden Einrichtungen tätigen Mitarbeiter werden der diözesanen Ebene zugeordnet:

Referenten in oder Leiter von regionalen Einrichtungen, die nach dem Gesetz zur Förderung der Weiterbildung und des Bibliothekswesens gefördert werden,

- Referenten in der Kath. Akademie,
- Referenten im Institut für Pastorale Bildung,
- Referenten im Institut für Religionspädagogik,
- Referenten im Geistlichen Zentrum Sasbach,
- Referenten im Kath. Sozialen Bildungswerk.

34) Mitarbeiter dieser Fallgruppe erhalten nach vierjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe IV a eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 6,5 v. H. der Anfangsgrundvergütung von Vergütungsgruppe IV a. Bei der Berechnung sich ergebene Bruchteile eines Pfennigs unter 0,5 sind abzurunden, Bruchteile von 0,5 und mehr sind aufzurunden.

35) Mitarbeiter dieser Fallgruppe erhalten nach vierjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe III eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 7,5 v. H. der Anfangsgrundvergütung von Vergütungsgruppe III. Bei der Berechnung sich ergebene Bruchteile eines Pfennigs unter 0,5 sind abzurunden, Bruchteile von 0,5 und mehr sind aufzurunden.

36) Die Einstufung in diese Vergütungsgruppe setzt eine abgeschlossene Fachhochschulausbildung insbesondere als Diplom-Sozialpädagoge, Diplom-Sozialarbeiter, Diplom-Heilpädagoge mit staatlicher Anerkennung oder als Religionspädagoge voraus. Gleichgestellt sind Mitarbeiter mit einer Ausbildung als Gemeindefereferent.

37) Neben der von der Katholischen Bundesarbeitsgemeinschaft für Beratung e. V. anerkannten Zusatzausbildung zum Ehe- und Familienberater auf der Grundlage der "Ausbildungsordnung zum Ehe-, Familien- und Lebensberater" fällt hierunter auch eine von der Psychologischen Ausbildungsstelle für Ehe- und Familienberatung (PAS) als vergleichbar anerkannte Zusatzausbildung.

38) Hierunter fallen Mitarbeiter, die neben Reinigungstätigkeiten mit der selbständigen Herrichtung von Räumen, mit der Wäschepflege oder mit Arbeiten bei der Zubereitung von Speisen (Beiköchinnen) betraut sind.

Regelmäßig fallen Hauswirtschafterinnen bzw. Wirtschaftsgehilfinnen mit staatlicher Anerkennung unter dieses Merkmal, wenn sie entsprechende Tätigkeiten ausüben.

39) Wirtschafterinnen sind Angestellte, die

- a) mit der selbständigen Führung der gesamten Hauswirtschaft, oder
- b) mit der selbständigen Erledigung von Teilgebieten der Hauswirtschaft,

oder in Teilgebieten der Hauspflege, z. B. Aufsicht über Pflege und Reinigung des Hauses, Beschaffen der Pflege- und Reinigungsmittel,

oder in Teilgebieten der Wäschereinigung und -pflege, z. B. Aufsicht über Reinigen und Instandhalten der Wäsche, Beschaffen und Kontrollieren der Wäsche, oder in Teilgebieten der Materialverwaltung, z. B. Beschaffen, Ausgeben, Abrechnen und Kontrollieren von Material,

beauftragt sind.

Angestellte, die mindestens fünf Jahre die Tätigkeit von Wirtschafterinnen ausgeübt haben, ohne die staatliche Prüfung abgelegt zu haben, werden für diese Regelung den Wirtschafterinnen mit staatlicher Prüfung gleichgestellt.

40) Küchenleitung umfaßt die verantwortliche selbständige Führung einer Küche; hierzu gehören insbesondere Personaleinteilung, Erstellung des Speiseplanes, Einkauf und Lagerhaltung, Aufsicht über die Zubereitung der Speisen, über die Reinigung von Küche und Speisesaal.

41) Entsprechende Tätigkeiten werden ausgeübt, wenn sie der Hauswirtschaft (Küchenwirtschaft, Wäschereinigung und -pflege und Reinigungsdienst) vorstehen und ihnen der Einkauf oder die Anforderung von Lebensmitteln oder sonstigen Verbrauchsmitteln, gegebenenfalls einschließlich der Kostenberechnung und der Wirtschaftsbuchführung obliegen.

Die entsprechende Tätigkeit gilt auch dann als erfüllt, wenn eines dieser Teilgebiete von der Hauswirtschaftsleiterin nicht ausgeübt wird.

42) Unter dieses Merkmal fallen auch Hauswirtschaftliche Betriebsleiterinnen.

43) Angestellte, die mindestens fünf Jahre die Tätigkeit als Küchenleiter ausgeübt haben, ohne die geforderte Ausbildung zu haben, werden für diese Regelung den Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung bzw. den Köchinnen mit abgeschlossener Berufsausbildung gleichgestellt.

44) Die gesamte Leitung des Wirtschaftsbetriebes ist dann übertragen, wenn dem Mitarbeiter alle Mitarbeiter aus dem Bereich des Hauswirtschaftsdienstes einschließlich des Hausmeisters durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

45) -gestrichen-

46) -gestrichen-

47) Den Erzieherinnen/Erziehern mit staatlicher Anerkennung gleichgestellt sind

- staatlich anerkannte oder graduierte Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen sowie Diplomsozialpädagogen und Diplomsozialpädagoginnen mit Fachhochschulabschluss,
- staatlich anerkannte Erzieher und Erzieherinnen der Fachrichtung Jugend- und Heimerziehung,
- Diplompädagogen und Diplompädagoginnen sowie
- Absolventen der in Baden-Württemberg nach den gesetzlichen Vorschriften eingerichteten Bachelorstudiengänge für frühkindliche Pädagogik.

48) Den staatlich anerkannten Kinderpflegerinnen/Kinderpflegern sind Krankengymnastinnen/Krankengymnasten gleichgestellt.

49) Ist einem Referenten vorübergehend neben der seiner Eingruppierung zu Grunde liegenden Tätigkeit in erheblichem Umfang ein regionaler oder diözesaner Auftrag übertragen, erhält er eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 6 v. H. der Anfangsgrundvergütung von Vergütungsgruppe IVa. Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile eines Pfennigs unter 0,5 sind abzurunden. Bruchteile von 0,5 und mehr sind aufzurunden.

50) Stellen von herausgehobener Bedeutung sind diejenigen in

a) Seelsorgeeinheiten, die aus mindestens zwei Pfarreien bestehen

- mit mindestens 6.000 Katholiken

- mit einer Filialgemeinde mit mehr als 800 Katholiken und die insgesamt mindestens 5.000 Katholiken zählen oder
- mit mehreren Filialgemeinden mit wöchentlichem Sonntagsgottesdienst und die insgesamt mindestens 4.000 Katholiken zählen und in denen der Gemeindeferent bzw. der Pastoralreferent in wenigstens einer dieser Pfarreien als Ansprechpartner/Ansprechpartnerin (Bezugsperson) mit fest umschriebenem Auftrag oder als Leiter/Leiterin eines örtlichen Pastoralteams tätig ist,

b) Seelsorgeeinheiten, die aus mindestens drei Pfarreien bestehen und

- mindestens 5.000 Katholiken zählen oder
- mindestens 4.000 Katholiken zählen und in denen der Gemeindeferent bzw. der Pastoralreferent in wenigstens einer dieser Pfarreien als Ansprechpartner/Ansprechpartnerin (Bezugsperson) mit fest umschriebenem Auftrag oder als Leiter/Leiterin eines örtlichen Pastoralteams tätig ist,

c) Seelsorgeeinheiten, die aus mindestens vier Pfarreien bestehen und mindestens 4.000 Katholiken zählen,

d) der Militär-, Gefängnis- und Krankenhauseelsorge.

51) Gemeindeferent(inn)en dieser Fallgruppe erhalten ab dem Erreichen der Entwicklungsstufe 3 eine Entgeltgruppenzulage. Diese beträgt

in der Stufe 3	4 vom Hundert,
in der Stufe 4	7 vom Hundert,
in der Stufe 5	9 vom Hundert und
in der Stufe 6	12 vom Hundert

des jeweils maßgebenden Tabellenentgelts der Entgeltgruppe 10. Gemeindeferent(inn)en, die gemäß § 6 Absatz 3 Satz 1 AVO-ÜberleitungsVO Entgelt aus einer individuellen Endstufe beziehen, das nicht mindestens dem Betrag in Höhe von 112 vom Hundert des Tabellenentgelts der Entgeltgruppe 10 Stufe 6 entspricht, erhalten die Entgeltgruppenzulage in Höhe der Differenz zwischen diesem Betrag und ihrer individuellen Endstufe. Bei Gemeindeferent(inn)en, die gemäß § 8 AVO-ÜberleitungsVO Anspruch auf eine Besitzstandszulage haben, ist diese jeweils auf die Entgeltgruppenzulage anzurechnen.

Diese Anmerkung tritt mit dem Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung für die Beschäftigten der Länder außer Kraft. Die bis zu diesem Zeitpunkt bereits erreichte Zulage wird bis zum Inkrafttreten einer neuen Anlage 1 zur AVO (kirchliche Entgeltordnung) im Wege einer nicht dynamischen Besitzstandszulage weitergezahlt. Nach Inkrafttreten einer neuen kirchlichen Entgeltordnung findet § 14 Absatz 4 Sätze 2 und 3 AVO-ÜberleitungsVO sinngemäß Anwendung.

52) Zeiten einer Tätigkeit in Vergütungsgruppe II a Fallgruppe 2.2.1 werden auf die Bewährungszeit bis zu höchstens fünf Jahren angerechnet.

53) Hat der Mitarbeiter im Zeitpunkt der Übertragung der Funktionsstelle den Aufstieg aus Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 6.4.1 nach Vergütungsgruppe III bereits erreicht, vermindert sich die Bewährungszeit um die Hälfte der in der

Bewährungsstufe Vergütungsgruppe III zurückgelegten Zeit, in jedem Fall aber höchstens um drei Jahre.

*Dateiname: Anlage1 zur AVO Vergütungsgruppenverzeichnis 101217*