Kommission für das
Arbeitsvertragsrecht der bayerischen
Diözesen

Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen

(ABD)

Stand: 01.05.2020

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis

Präambel

§ 1 Allgemeiner Geltungsbereich

Teil A

A, 1. Allgemeiner Teil

Abschnitt I: Allgemeine Vorschriften (§§ 2-5a)

§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

§ 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen

§ 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung

§ 5 Qualifizierung

§ 5a Freiwillige Qualifizierungsmaßnahmen

Abschnitt II: Arbeitszeit (§§ 6-11b)

§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit [1)]

§ 7 Sonderformen der Arbeit

§ 7a Kurzarbeit

§ 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

§ 9 Bereitschaftszeiten

§ 10 Arbeitszeitkonto

§ 11 Teilzeitbeschäftigung

§ 11a Arbeitsplatzteilung

§ 11b Mindestdauer, zeitliche Lage der Arbeitszeit

Abschnitt III: Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen (§§ 12-25c)

§ 12 Eingruppierung

§ 13 Eingruppierung in besonderen Fällen

§ 14 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

§ 14a Höher- bzw. Herabgruppierung von Leiterinnen/Leitern von Kindertageseinrichtungen, Erzieherinnen/Erzieher mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten und Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten

§ 15 Tabellenentgelt

§ 16 Stufen der Entgelttabelle

§ 16a Weitere Anrechnung von Vordienstzeiten bei Einstellung

§ 17 Allgemeine Regelungen zu den Stufen

§ 18 Leistungsentgelt

§ 18a Besondere Einmalzahlung

§ 19 Erschwerniszuschläge
§ 20 Jahressonderzahlung
§ 20a Entgeltbezugsgröße
§ 20b Einmalige Sonderzahlung 2009
§ 21 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung
§ 22 Entgelt im Krankheitsfall
§ 23 Besondere Zahlungen
§ 24 Berechnung und Auszahlung des Entgelts
§ 25 Betriebliche Altersversorgung bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden
§ 25a Betriebliche Altersversorgung bei der Pensionskasse der Caritas VVaG
§ 25b Betriebliche Altersversorgung bei einer anderen Pensionskasse oder einem Pensionsfonds
§ 25c Betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung
Abschnitt IV: Urlaub und Arbeitsbefreiung (§§ 26-29)
§ 26 Erholungsurlaub
§ 26a Übergangsvorschriften zum Erholungsurlaub
§ 27 Zusatzurlaub
§ 28 Sonderurlaub
§ 29 Arbeitsbefreiung
Abschnitt V: Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§§ 30-35)
§ 30 Befristete Arbeitsverträge
§ 31 Führung auf Probe
§ 32 Führung auf Zeit
§ 33 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung
§ 34 Kündigung des Arbeitsverhältnisses
§ 35 Zeugnis
Abschnitt VI: Sonstige Vorschriften (§§ 36-43)
§ 36 Beihilfen bei Krankheits-, Pflege-, Geburts- und Todesfällen, Unterstützungen
§ 36a Kirchliche Höherversicherung I in Krankheitsfällen
§ 36b Übergangsregelung für die kirchliche Beihilfeversicherung bei Krankheitsfällen
§ 36c Kirchliche Höherversicherung II in Krankheitsfällen
§ 36d Erstausstattung bei Geburten
§ 36e Kostenpauschale bei Fehl- oder Totgeburten
§ 37 Ausschlussfrist
§ 38 Begriffsbestimmungen
§ 39 Erstattung von Auslagen
§ 40 Dienstreisen
§ 41 Umzugskosten/Trennungsgeld
§ 42 Saisonaler Ausgleich
§ 43 Überstunden

© ABD, erstellt am 06.05.2020

Abschnitt VII: Sonderregelungen (§§ 44-45)
§ 44 Besondere Regelungen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst
§ 45 Entgelt der Beschäftigten in der Pflege
Anlage zu § 44
Anlage zu § 45
Abschnitt VIII: Anhänge und Anlagen
Anhang zu § 5
Anhang zu § 9
Anhang zu § 16
Anlage A: Entgelttabelle
Anlage B: Bereitschaftsdienstentgelt
Anlage C: Stundenentgelte
Anlage D: Auszahlungsvolumen des Leistungsentgelts gemäß ABD
Anlage E: Einführung, Leistungsfeststellung und Auszahlung des Leistungsentgelts
Anlage F: Tabellenentgelte zu Abschnitt VII
Anlage G: Anlage zu Nr. 3 Absatz 4 der Anlage zu § 45 (Bereitschaftsdienstentgelt)
Anlage H: Selbstauskunft und Verpflichtungserklärung für Beschäftigte zur persönlichen Eignung für den Umgang mit Kindern und Jugendlichen gemäß § 3 Absatz 9
Anlage I: Stundenentgelte zu Abschnitt VII
Stundenentgelte (Sozial- und Erziehungsdienst)
Stundenentgelte (Pflegedienst)
Anlage J: Dienstvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit
Feststellungs- bzw. Redaktionsbeschluss
A, 2. Entgeltordnung
A, 2.1. Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen)
1. Vorrang spezieller Tätigkeitsmerkmale
2. Tätigkeitsmerkmale mit Anforderungen in der Person
3. Wissenschaftliche Hochschulbildung
4. Hochschulbildung
5. Anerkannte Ausbildungsberufe
6. Übergangsregelungen zu in der DDR erworbenen Abschlüssen
7. Ausbildungs- und Prüfpflicht *(frei)*
8. Geltungsausschluss für Lehrkräfte
9. Unterstellungsverhältnisse
10. Ständige Vertreterinnen und Vertreter
A, 2.2. Allgemeiner Teil
2.2.1. Allgemeine Tätigkeitsmerkmale
1. Entgeltgruppe 1 (einfachste Tätigkeiten)
Entgeltgruppe 1
2. Entgeltgruppen 2 bis 9a (handwerkliche Tätigkeiten)

Entgeltgruppe 2
Entgeltgruppe 3
Entgeltgruppe 4
Entgeltgruppe 5
Entgeltgruppe 6
Entgeltgruppe 7
Entgeltgruppe 8
Entgeltgruppe 9a
3. Entgeltgruppen 2 bis 12 (Büro-, Buchhalterei-, sonstiger Innendienst und Außendienst)
Vorbemerkung
Entgeltgruppe 2
Entgeltgruppe 3
Entgeltgruppe 4
Entgeltgruppe 5
Entgeltgruppe 6
Entgeltgruppe 7
Entgeltgruppe 8
Entgeltgruppe 9a
Entgeltgruppe 9b
Entgeltgruppe 9c
Entgeltgruppe 10
Entgeltgruppe 11
Entgeltgruppe 12
4. Entgeltgruppen 13 bis 15
Entgeltgruppe 13
Entgeltgruppe 14
Entgeltgruppe 15
Anmerkung:
2.2.2. Spezielle Tätigkeitsmerkmale
1. Bezügerechnerinnen und Bezügerechner
Entgeltgruppe 5
Entgeltgruppe 6
Entgeltgruppe 7
Entgeltgruppe 9a
Entgeltgruppe 9b
Anmerkung:
2. Beschäftigte in der Informations- und Kommunikationstechnik
Vorbemerkung
Entgeltgruppe 6
Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 8
Entgeltgruppe 9a
Entgeltgruppe 9b
Entgeltgruppe 10
Entgeltgruppe 11
Entgeltgruppe 12
Entgeltgruppe 13
3. Ingenieurinnen und Ingenieure
Vorbemerkungen
Entgeltgruppe 10
Entgeltgruppe 11
Entgeltgruppe 12
Entgeltgruppe 13
Anmerkungen:
4. Meisterinnen und Meister
Vorbemerkung
Entgeltgruppe 8
Entgeltgruppe 9a
Entgeltgruppe 9b
Entgeltgruppe 9c
Anmerkungen:
5. Technikerinnen und Techniker
Entgeltgruppe 8
Entgeltgruppe 9a
Entgeltgruppe 9b
Anmerkungen:
6. Vorlesekräfte für Blinde
Entgeltgruppe 5
Entgeltgruppe 6
A, 2.3. Zusätzliche Tätigkeitsmerkmale für bestimmte Angestelltengruppen
7. Apothekerinnen und Apotheker *(frei)*
8. Ärztinnen und Ärzte *(frei)*
9. Beschäftigte in Bäderbetrieben
Entgeltgruppe 3
Entgeltgruppe 4
Entgeltgruppe 5
Entgeltgruppe 6
Entgeltgruppe 7
Entgeltgruppe 8
Entgeltgruppe 9a

Entgeltgruppe 9b
Anmerkungen:
10. Baustellenaufseherinnen und Baustellenaufseher
Entgeltgruppe 5
Entgeltgruppe 6
Anmerkung:
11. Beschäftigte in Bibliotheken, Büchereien, Archiven, Museen und anderen wissenschaftlichen Anstalten
12. Beschäftigte im Fernmeldebetriebsdienst *(frei)*
13. Beschäftigte in der Fleischuntersuchung *(frei)*
14. Fotografinnen und Fotografen
Entgeltgruppe 5
Entgeltgruppe 6
Entgeltgruppe 8
Entgeltgruppe 9a
Anmerkungen:
15. Beschäftigte im Fremdsprachendienst *(frei)*
16. Gartenbau-, landwirtschafts- und weinbautechnische Beschäftigte
Entgeltgruppe 5
Entgeltgruppe 6
Entgeltgruppe 8
Entgeltgruppe 9a
17. Beschäftigte in Gesundheitsberufen
17.1. Beschäftigte in der Pflege
Vorbemerkungen
Entgeltgruppe P 5
Entgeltgruppe P 6
Entgeltgruppe P 7
Entgeltgruppe P 8
Entgeltgruppe P 9
Entgeltgruppe 9b (Anlage A zum Teil A, 1.)
Entgeltgruppe 9c (Anlage A zum Teil A, 1.)
Entgeltgruppe 10 (Anlage A zum Teil A, 1.)
Entgeltgruppe 11 (Anlage A zum Teil A, 1.)
Entgeltgruppe 12 (Anlage A zum Teil A, 1.)
Anmerkungen:
17.2. Leitende Beschäftigte in der Pflege
Vorbemerkungen
Entgeltgruppe P 9
Entgeltgruppe P 10
Entgeltgruppe P 11

Entgeltgruppe P 12
Entgeltgruppe P 13
Entgeltgruppe P 14
Entgeltgruppe P 15
Entgeltgruppe P 16
Entgeltgruppe 13 (Anlage A zum Teil A, 1.)
Entgeltgruppe 14 (Anlage A zum Teil A, 1.)
Entgeltgruppe 15 (Anlage A zum Teil A, 1.)
Anmerkung:
17.3. Lehrkräfte in der Pflege
Entgeltgruppe 10
Entgeltgruppe 11
Entgeltgruppe 12
Entgeltgruppe 13
Entgeltgruppe 14
Entgeltgruppe 15
17.4. Kardiotechnikerinnen und Kardiotechniker
17.4a. Alltagsbegleiterinnen und -begleiter, Betreuungskräfte sowie Präsenzkräfte
17.5. Diätassistentinnen und Diätassistenten
Entgeltgruppe 5
Entgeltgruppe 7
Entgeltgruppe 8
Entgeltgruppe 9a
Entgeltgruppe 9b
Anmerkung:
17.6. Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten
Entgeltgruppe 5
Entgeltgruppe 7
Entgeltgruppe 8
Entgeltgruppe 9a
Entgeltgruppe 9b
Anmerkung:
17.7. HNO-Audiologie-Assistentinnen und -Assistenten
Entgeltgruppe 5
Entgeltgruppe 7
Entgeltgruppe 8
Entgeltgruppe 9a
Entgeltgruppe 9b
Anmerkungen:
17.8. Logopädinnen und Logopäden

Entgeltgruppe 5
Entgeltgruppe 7
Entgeltgruppe 8
Entgeltgruppe 9a
Entgeltgruppe 9b
Anmerkungen:
17.9. Masseurinnen und medizinische Bademeisterinnen sowie Masseure und medizinische Bademeister
Entgeltgruppe 3
Entgeltgruppe 5
Entgeltgruppe 6
17.10. Medizinisch-technische Assistentinnen und Assistenten
Vorbemerkung
Entgeltgruppe 7
Entgeltgruppe 8
Entgeltgruppe 9a
Entgeltgruppe 9b
Anmerkungen:
17.11. Medizinische Dokumentarinnen und Dokumentare
17.12. Medizinische und Zahnmedizinische Fachangestellte
17.13. Orthoptistinnen und Orthoptisten
Entgeltgruppe 5
Entgeltgruppe 7
Entgeltgruppe 8
Entgeltgruppe 9a
Entgeltgruppe 9b
Anmerkungen:
17.14. Pharmazeutisch-kaufmännische Angestellte
17.15. Pharmazeutisch-technische Assistentinnen und Assistenten
Entgeltgruppe 7
Entgeltgruppe 8
Entgeltgruppe 9a
Entgeltgruppe 9b
Anmerkungen:
17.16. Physiotherapeutinnen und Physiotherapeuten
Entgeltgruppe 5
Entgeltgruppe 7
Entgeltgruppe 8
Entgeltgruppe 9a
Entgeltgruppe 9b
Anmerkung:

17.17. Präparationstechnische Assistentinnen und Assistenten

17.18. Psychologische Psychotherapeutinnen und -therapeuten sowie Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeutinnen und -therapeuten

Entgeltgruppe 14

17.19. Zahntechnikerinnen und Zahntechniker

Entgeltgruppe 6

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

Entgeltgruppe 9b

Anmerkungen:

17.20. Leitende Beschäftigte

Vorbemerkungen

Entgeltgruppe 9b

Entgeltgruppe 9c

Entgeltgruppe 10

Entgeltgruppe 11

Entgeltgruppe 12

17.21. Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für medizinische Berufe (Schulen)

Entgeltgruppe 9c

Entgeltgruppe 10

Entgeltgruppe 11

Entgeltgruppe 12

Entgeltgruppe 13

Entgeltgruppe 14

Entgeltgruppe 15

18. Beschäftigte in Häfen und Fährbetrieben

19. Beschäftigte im Kassen- und Rechnungswesen

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 6

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

Entgeltgruppe 9b

Entgeltgruppe 10

Anmerkungen:

20. Beschäftigte im feuerwehrtechnischen Dienst *(frei)*

21. Beschäftigte in der Konservierung, Restaurierung, Präparierung und Grabungstechnik

Vorbemerkungen

Entgeltgruppe 4

Entgeltgruppe 5
Entgeltgruppe 6
Entgeltgruppe 7
Entgeltgruppe 8
Entgeltgruppe 9a
Entgeltgruppe 9b
Entgeltgruppe 10
Entgeltgruppe 11
Entgeltgruppe 12
Entgeltgruppe 13
Entgeltgruppe 14
Entgeltgruppe 15
Anmerkungen:

22. Laborantinnen und Laboranten *(frei)*
23. Leiterinnen und Leiter von Registraturen
    Entgeltgruppe 5
    Entgeltgruppe 6
    Entgeltgruppe 7
    Entgeltgruppe 8
    Entgeltgruppe 9a
    Anmerkungen:
24. Beschäftigte in Leitstellen *(frei)*
25. Beschäftigte in Magazinen und Lagern
    Entgeltgruppe 3
    Entgeltgruppe 5
    Entgeltgruppe 6
26. Musikschullehrerinnen und -lehrer *(frei)*
27. Reproduktionstechnische Beschäftigte
    Entgeltgruppe 5
    Entgeltgruppe 6
    Entgeltgruppe 7
    Entgeltgruppe 8
    Entgeltgruppe 9a
    Anmerkungen:
28. Beschäftigte im Rettungsdienst *(frei)*
29. Schulhausmeisterinnen und Schulhausmeister
    Vorbemerkungen
    Entgeltgruppe 5
    Entgeltgruppe 6
    Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 8
30. Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst
Entgeltgruppe S 2
Entgeltgruppe S 3
Entgeltgruppe S 4
Entgeltgruppe S 5
Entgeltgruppe S 6
Entgeltgruppe S 7
Entgeltgruppe S 8a
Entgeltgruppe S 8b
Entgeltgruppe S 9
Entgeltgruppe S 10
Entgeltgruppe S 11a
Entgeltgruppe S 11b
Entgeltgruppe S 12
Entgeltgruppe S 13
Entgeltgruppe S 14
Entgeltgruppe S 15
Entgeltgruppe S 16
Entgeltgruppe S 17
Entgeltgruppe S 18
Anmerkungen:
31. Beschäftigte in Sparkassen *(frei)*
32. Technische Assistentinnen/Assistenten und Chemotechnikerinnen/ Chemotechniker *(frei)*
33. Beschäftigte an Theatern und Bühnen *(frei)*
34. Tierärztinnen und Tierärzte *(frei)*
35. Vermessungsingenieurinnen und Vermessungsingenieure *(frei)*
36. Vermessungstechnikerinnen und -techniker sowie Geomatikerinnen und Geomatiker *(frei)*
37. Vorsteherinnen und Vorsteher von Kanzleien *(frei)*
38. Zeichnerinnen und Zeichner
Entgeltgruppe 5
Entgeltgruppe 6
39. Beschäftigte an offenen und gebundenen Ganztagesschulen
39.1. Personen, die überwiegend Betreuungsaufgaben wahrnehmen
Entgeltgruppe 3
Entgeltgruppe 4
Entgeltgruppe 5
Entgeltgruppe 6

39.2. Personen, die überwiegend im Bildungsangebot entsprechend ihrer Ausbildung eingesetzt sind
Entgeltgruppe 4
Entgeltgruppe 5
Entgeltgruppe 9a
Entgeltgruppe 9b
Entgeltgruppe 9b
Entgeltgruppe 11
40. Beschäftigte in der Ehe-, Familien- und Lebensberatung
Entgeltgruppe 10
Entgeltgruppe 13
A, 2.4. Entgeltordnung für Pastoralassistentinnen/Pastoralassistenten und Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten
§ 1 Grundlagen des Entgelts
§ 2 Übergangsregelung
A, 2.5. Entgeltordnung für Gemeindeassistentinnen/Gemeindeassistenten und Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten
§ 1 Grundlagen des Entgelts
§ 2 Entgelt bei Teilzeitbeschäftigung
§ 3 Übergangsregelung
A, 2.6. Entgeltordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst
§ 1 Grundlagen des Entgelts
§ 2 Tätigkeit an Förderschulen
§ 3 Tätigkeit an sonstigen Schulen
§ 4 Tätigkeit an Waldorfschulen
§ 5 Mischeinsatz
§ 6 Aushilfsweise beschäftigte Religionslehrkräfte
§ 7 Mehrarbeit/zusätzliche Arbeit
§ 8 Zusätzliche Aufgaben und Funktionen
§ 9 Inkrafttreten
A, 2.7. Vergütungsordnung für Religionslehrer gemäß Sonderregelung
A, 2.8. Entgeltordnung für Mesnerinnen und Mesner
§ 1 Eingruppierung
§ 2 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit
§ 3 Übergangsregelungen
A, 2.9. Entgeltordnung für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker
§ 1 Eingruppierung
§ 2 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit
§ 3 Entgelt bei Teilzeitbeschäftigung
§ 4 Übergangregelungen

A, 2.10. Entgeltordnung für Beschäftigte in der kirchlichen Verbands- und/oder Bildungsarbeit für Jugendliche und für Erwachsene

§ 1 Beschäftigte in der kirchlichen Verbands- und/oder Bildungsarbeit für Jugendliche und für Erwachsene

§ 2 Eingruppierung

Entgeltgruppe 9b

Entgeltgruppe 10

A, 2.11. Vergütungsordnung für Beschäftigte in der Verbands- und/ oder Bildungsarbeit für Jugendliche

A, 2.12. Entgeltordnung für Beschäftigte im Pfarrbüro*

Entgeltgruppe 2

Entgeltgruppe 3

Entgeltgruppe 4

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 6

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

A, 2.13. Regelung über das Lohngruppenverzeichnis zum ABD

§ 1 Lohngruppen

§ 2 Einreihung in die Lohngruppen

§ 3 Vorarbeiter

A, 2.14. Lohngruppenverzeichnis

Vorbemerkungen

Lohngruppe 1

Lohngruppe 1 a

Lohngruppe 2

Lohngruppe 2 a

Lohngruppe 3

Lohngruppe 3 a

Lohngruppe 4

Lohngruppe 4 a

Lohngruppe 5

Lohngruppe 5 a

Lohngruppe 6

Lohngruppe 6 a

Lohngruppe 7

Lohngruppe 7 a

Lohngruppe 8

Lohngruppe 8 a

Lohngruppe 9

A, 2.15. Entgeltordnung für Pfarrhelferinnen und Pfarrhelfer
§ 1 Grundlagen des Entgelts
§ 2 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit
§ 3 Entgelt bei Teilzeitbeschäftigung
§ 4 Übergangsregelungen

A, 3. Regelung zur Überleitung der Beschäftigten und des Übergangsrechts (RÜÜ)
Abschnitt I: Allgemeine Vorschriften (§§ 1-2)
§ 1 Geltungsbereich
§ 2 *(frei)*
Abschnitt II: Überleitungsregelungen (§§ 3-7)
§ 3 Überleitung
§ 4 Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen
§ 5 Vergleichsentgelt
§ 6 Stufenzuordnung der Angestellten
§ 7 Stufenzuordnung der Arbeiterinnen und Arbeiter
Abschnitt III: Besitzstandsregelungen (§§ 8-16a)
§ 8 Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege
§ 8a Mehrfachaufstiege bei kirchenspezifischen Berufen
§ 9 Vergütungsgruppenzulagen
§ 10 Fortführung vorübergehend übertragener höherwertiger Tätigkeit
§ 11 Kinderbezogene Entgeltbestandteile
§ 12 Strukturausgleich
§ 13 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
§ 14 Beschäftigungszeit
§ 15 Urlaub
§ 16 Abgeltung
§ 16a Leistungsgeminderte Beschäftigte
Abschnitt IV: Sonstige abweichende oder ergänzende Bestimmungen (§§ 17-24)
§ 17 Eingruppierung
§ 17a Sonderregelung bei Wechsel des Arbeitgebers
§ 17b Sonderregelungen zu kinderbezogenen Entgeltbestandteilen bei Wechsel des Arbeitgebers
§ 18 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit nach dem 30. September 2005
§ 19 Entgeltgruppe 2 Ü und 15 Ü
§ 20 Jahressonderzahlung 2006
§ 21 Abrechnung unständiger Bezügebestandteile
§ 22 Bereitschaftszeiten
§ 23 Sonderregelungen für besondere Berufsgruppen
§ 24 Einmalzahlungen für 2006 und 2007

Abschnitt IVa: Besondere Regelungen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst (§ 24a-24b)

§ 24a Überleitung der Beschäftigten in die Anlage F zum Teil A, 1. und weitere Regelungen

§ 24b Besondere Regelungen für am 30. Juni 2015 nach dem Anhang zur Anlage F zum Teil A, 1.[1] eingruppierte Beschäftigte und weitere Regelungen

Abschnitt IVb: Überleitung in die ab 01.01.2017 geltende Entgeltordnung (§§ 25-29c)

§§ 25 bis 28 *(frei)*

§ 29 Grundsatz

§ 29a Besitzstandsregelungen

§ 29b Höhergruppierungen

§ 29c Besondere Überleitungsregelungen

Abschnitt V: Anhänge und Anlagen

Anhang zu § 16a

Anlage 1: ABD Teil A, 1. Abschnitt I bis VI in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung

Anlage 1: ABD Teil A, 1. Abschnitt VII bis VIII in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung

Anlage 1: ABD Teil A, 1. Abschnitt IX bis XIV in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung

Anlage 1: ABD Teil A, 1. Abschnitt XV in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung

Anlage 2: Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen für am 30. September/1. Oktober 2005 vorhandene Beschäftigte für die Überleitung

Anlage 2 A: Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen für am 30. September/1. Oktober 2005 vorhandene Beschäftigte für die Überleitung (pädagogisches Personal in Kindertageseinrichtungen)

Anlage 2 K: Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen für am 30. September/1. Oktober 2005 vorhandene Beschäftigte für die Überleitung (kirchenspezifische Berufe)

Anlage 3: Strukturausgleiche für Angestellte

Anlage 3 A: Strukturausgleiche für Angestellte (pädagogisches Personal in Kindertageseinrichtungen)

Anlage 3 K: Strukturausgleiche für nach Anlage 2 K übergeleitete Beschäftigte (kirchenspezifische Berufe)

Anlage 4: Zuordnung der Lohngruppen zu den Entgeltgruppen

Anlage 4 A: Vorläufige Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen für zwischen dem 01.10.2005 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung stattfindende Eingruppierungs- und Einreihungsvorgänge (päd. Personal Kindertageseinrichtungen)

Anlage 4 K: Vorläufige Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen für zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung stattfindende Eingruppierungs- und Einreihungsvorgänge (kirchenspezifische Berufe)

Anlage 5 zu § 23

Feststellung der Bayerischen Regional-KODA:

Teil B: Sonderregelungen

B, 1. Beschäftigte im forstlichen Außendienst

Nr. 1

Zu § 1 Teil A, 1. - Allgemeiner Geltungsbereich -

Nr. 2

Zu § 6 Teil A, 1. - Arbeitszeit -

B, 2. Arbeitsvertragsrechtliche Regelungen für kurzfristig Beschäftigte

Nr. 1

Zu § 1 Teil A, 1. - Allgemeiner Geltungsbereich -

Nr. 2

Zu § 2 Teil A, 1. - Arbeitsvertrag -

Nr. 3

Zu § 15 Teil A, 1. - Tabellenentgelt -

B, 3. Arbeitsvertragsrechtliche Regelungen für Renten- und Versorgungsempfänger

B, 4. Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft

B, 4.1. Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse arbeitsvertraglich beschäftigter Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft (SR-L)

B, 4.1.1. Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften an Realschulen und Gymnasien

Kapitel 1 - Sonderregelungen zu Teil A, 1.

Kapitel 2 - Sonderregelungen zu Teil B, 3.

Kapitel 3 - Sonderregelungen zu Teil D, 5.

Nr. 18 - Geltung

B, 4.1.2. Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften an beruflichen Schulen

Kapitel 1 - Sonderregelungen zu Teil A, 1.

Kapitel 2 - Sonderregelungen zu Teil B, 3.

Kapitel 3 - Sonderregelungen zu Teil D, 5.

Nr. 18 - Geltung

B, 4.1.3. Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften an Grund- und Mittelschulen

Kapitel 1 - Sonderregelungen zu Teil A, 1.

Kapitel 2 - Sonderregelungen zu Teil B, 3.

Kapitel 3 - Sonderregelungen zu Teil D, 5.

Nr. 18 - Geltung

Anlage A

I. Eingruppierungsrichtlinien für Lehrkräfte an Volksschulen

II. Eingruppierungsrichtlinien für Lehrkräfte an beruflichen Schulen

III. Eingruppierungsrichtlinien für Lehrkräfte an Realschulen

IV. Eingruppierungsrichtlinien für Lehrkräfte an Gymnasien

V. Anmerkungen

Anlage B

I. Eingruppierungsrichtlinien für Lehrkräfte an Volksschulen

II. Eingruppierungsrichtlinien* für Lehrkräfte an Realschulen

III. Eingruppierungsrichtlinien* für Lehrkräfte an Gymnasien

IV. Eingruppierungsrichtlinien für Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen

V. Anmerkungen

Anlage C

Anlage D: Dienstliche Beurteilung und Leistungsfeststellung der Lehrkräfte, Schulleiterinnen und Schulleiter an katholischen Schulen

Abschnitt A: Dienstliche Beurteilung und Leistungsfeststellung der Lehrkräfte an katholischen Schulen

1. Allgemeines

2. Inhalt der Beurteilungen, Beurteilungsmaßstab und Bewertung

3. Verwendungseignung

4. Beurteilungsverfahren

5. Leistungsfeststellung

Abschnitt B: Dienstliche Beurteilung und Leistungsfeststellung der Schulleiterinnen und Schulleiter an katholischen Schulen

1. Allgemeines

2. Inhalt der Beurteilungen, Beurteilungsmaßstab und Bewertung

3. Verwendungseignung

4. Periodische Beurteilungen

5. Leistungsfeststellung

6. Einwendungen gegen die Leistungsfeststellung

B, 4.2. Regelung zur Überleitung von Lehrkräften an Schulen in kirchlicher Trägerschaft (RÜ-L)

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Entgelt in der Zeit vom 01.10.2005 bis 31.10.2006

§ 3 Überleitung in das Entgelt gemäß Besoldungsordnung A

§ 4 Besitzstandsregelung

§ 5 Beschäftigungszeit

§ 6 Lehrkräfte die nicht dem ABD unterliegen

B, 4.3. Ordnung für Berufsbezeichnungen von arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräften an Schulen in kirchlicher Trägerschaft

§ 1 Berufsbezeichnungen

§ 2 Beurteilungsturnus nach Aufnahme der Tätigkeit

§ 3 Höhere Berufsbezeichnung

§ 4 Einräumung des Rechts zum Führen der Berufsbezeichnungen „Oberstudienrätin/Oberstudienrat“ und „Fachoberlehrerin/Fachoberlehrer“

§ 5 Einräumung des Rechts zum Führen der Berufsbezeichnung „Studiendirektorin/Studiendirektor“

§ 6 Einräumung des Rechts zum Führen von Berufsbezeichnungen bei der Wahrnehmung von Leitungsaufgaben und anderen herausgehobenen Aufgaben

§ 7 Beurteilungsturnus von Lehrkräften mit der Berufsbezeichnung „Studiendirektorin/Studiendirektor“ und „Beratungsrektorin/Beratungsrektor“

§ 8 Beurteilungsturnus von Schulleiterinnen und Schulleitern

§ 9 Beurteilungsturnus von Lehrkräften, die die fachlichen und/oder pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in ein Beamtenverhältnis nicht erfüllen

§ 10 Entzug des Rechts zum Führen der Berufsbezeichnung

§ 11 Widerruf des Rechts zum Führen einer Berufsbezeichnung

§ 12 Übergangsregelungen

B, 5. Regelung für die Kraftfahrer und Kraftfahrerinnen

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Arbeitszeit, höchstzulässige Arbeitszeit

§ 3 Monatsarbeitszeit

§ 4 Pauschalentgelt

§ 5 Pauschalgruppen

§ 6 Anteiliges Pauschalentgelt

§ 7 Sicherung des Pauschalentgelts

§ 8 Übergangsvorschrift für am 30. September 2005/1. Oktober 2005 vorhandene Kraftfahrer/Kraftfahrerinnen

§ 9 Überleitungs- und Besitzstandsregelung

Anlage 1 Pauschalentgelt für ab 1. Oktober 2005 neu eingestellte Kraftfahrer/Kraftfahrerinnen

Anlage 2 Pauschalentgelt für am 1. Oktober 2005 vorhandene Kraftfahrer/Kraftfahrerinnen (EURO)

B, 6. Sonderregelung für Beschäftigte, die ein über das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 15 hinausgehendes Entgelt erhalten

Teil C: Dienstordnungen für kirchenspezifische Berufe

C, 1. Dienstordnung für Pastoralassistentinnen/Pastoralassistenten und Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten

II. Arbeitsrechtlicher Teil

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Arbeitgeber, Stellenzuweisung, Dienstanweisung

§ 3 Räumliche Mittel und Sachmittel, Dienstwohnung

§ 4 Berufseinführung als Pastoralassistent/Pastoralassistentin

§ 5 Einstellung als Pastoralreferentin/Pastoralreferent

§ 6 Stellenwechsel

§ 7 Arbeitszeit

§ 8 Arbeitsunfähigkeit

§ 9 Erholungsurlaub

§ 10 Religionsunterricht

© ABD, erstellt am 06.05.2020

§ 11 Qualifizierung

C, 2. Dienstordnung für Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten in den bayerischen Diözesen

I. Allgemeiner Teil

II. Arbeitsrechtlicher Teil

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Anstellungsträger und Vorgesetzte

§ 3 Arbeitsvertrag

§ 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung

§ 5 Arbeitszeit

§ 6 Arbeitsunfähigkeit

§ 7 Erholungsurlaub

§ 8 Religionsunterricht

§ 9 Qualifizierung

§ 10 In-Kraft-Treten

C, 3. Dienstordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst

§ 1 Begriff

§ 2 Einstellungsvoraussetzungen

§ 3 Missio Canonica

§ 4 Kirchlicher Vorbereitungsdienst und zweite Dienstprüfung

§ 5 Einsatz

§ 6 Arbeitgeber und kirchliche Vorgesetzte

§ 7 Pflichten

§ 8 Arbeitszeit, Unterrichtspflichtzeit

§ 9 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

§ 10 Gemeindearbeit

§ 11 Arbeitsunfähigkeit

§ 12 Erholungsurlaub

§ 13 Arbeitsbefreiung

§ 14 Versetzung

§ 15 Inkrafttreten

Anlagen

Anlage 1

Stundenermäßigung bei Teilzeit wegen Alters

Stundenermäßigung bei Teilzeit wegen Schwerbehinderung

Anlage 2

C, 4. Sonderregelung für Religionslehrer, die nicht unter die Dienstordnung für Religionslehrer im Kirchendienst fallen

C, 5. Dienstordnung für Mesnerinnen und Mesner

Präambel

§ 1 Einstellungsvoraussetzungen und persönliches Profil
§ 2 Aufgaben
§ 3 Arbeitgeber, Arbeitsvertrag, Vorgesetzter
§ 4 Arbeitszeit
§ 5 Erholungsurlaub und sonstige Vertretungsfälle
§ 6 Freizeitausgleich
§ 7 Fortbildung
Anhang zu §§ 3 und 6 der Dienstordnung für Mesnerinnen und Mesner – Berechnung der Arbeitszeit

C, 6. Dienstordnung für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker
§ 1 Grundlagen und Aufgaben
§ 2 Beschäftigte mit besonderen bzw. regionalen Aufgaben
§ 3 Arbeitgeber, Vorgesetzter
§ 4 Arbeitszeit
§ 5 Erholungsurlaub/Freizeitausgleich
§ 6 Vertretungsfälle
§ 7 Fortbildung
Anhang zu §§ 1, 3 und 4 der Dienstordnung für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker

C, 7. Dienstordnung für das pädagogische Personal in den katholischen Kindertageseinrichtungen
Präambel
§ 1 Grundlagen des Beschäftigungsverhältnisses
§ 2 Aufgaben der Leitung
§ 3 Ständige Vertretung der Leitung
§ 4 Aufgaben der pädagogischen Fachkraft
§ 5 Aufgaben der pädagogischen Ergänzungskraft
§ 6 Besondere Dienstpflichten aller Beschäftigter
§ 7 Regelung der Arbeitszeit, mittelbare Tätigkeit und Fortbildung

C, 8. Dienstordnung für Beschäftigte im Pfarrbüro
§ 1 Einstellungsvoraussetzungen
§ 2 Allgemeine Bestimmungen
§ 3 Aufgaben
§ 4 Arbeitgeber
§ 5 Qualifizierung
§ 6 Eingruppierung Vergütung

Teil D: Sonstige Regelungen

D, 1. Regelung zur Aufnahme kirchenspezifischer Bestandteile in die Arbeitsverträge in den bayerischen Diözesen

D, 2. Regelung zur Kontrolle der Nutzungsbeschränkung von Internet-Diensten
§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Nutzungsbeschränkung
§ 3 Verpflichtung zum Datenschutz
§ 4 Protokollierung
§ 5 Auswertung der Protokolldaten
§ 6 Allgemeine Verfahrensweise

D, 3. Kirchliche Arbeitszeitordnung (KAZO)
A. Arbeitszeitregelungen für kirchenspezifische Tätigkeiten
§ 1 Geltungsbereich
§ 2 Personengruppen
§ 3 Werktägliche Arbeitszeit
§ 4 Zielgruppenorientierte Arbeitszeit
§ 5 Tägliche Arbeitszeit in Sonderfällen
§ 6 Ruhepausen
§ 7 Ruhezeiten
§ 8 Ausgleich für Feiertagsbeschäftigung
§ 9 Geltung des Arbeitszeitgesetzes
B. Arbeitszeitregelungen für Beschäftigte im liturgischen Bereich
§ 10 Geltungsbereich
§ 11 Arbeitszeit
§ 12 Ruhezeiten
§ 13 Arbeit an Sonn- und Feiertagen
§ 14 In-Kraft-Treten

D, 4. Arbeitszeitkontenregelung
Präambel
§ 1 Geltungsbereich
§ 2 Antragstellung
§ 3 Arbeitszeitnachweis
§ 4 Regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit
§ 5 Arbeitszeitkonto
§ 6 Anrechenbare Zeiten
§ 7 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit
§ 8 Bereitschaftsdienst/Rufbereitschaft
§ 9 Inanspruchnahme von Zeitguthaben
§ 10 Vereinbarung zum Arbeitsvertrag
§ 11 Beschäftigungs-/Einrichtungswechsel/Ausscheiden
§ 12 Beendigung/Überführung
§ 13 Todesfall
§ 14 Abgeltung von Zeitguthaben
§ 15 Kündigung des Arbeitszeitkontos
§ 16 Laufzeit

Anlage
Anlage für Religionslehrer und Religionslehrerinnen im Kirchendienst
Anlage für Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft

D, 5. Sabbatjahrregelung
Präambel
§ 1 Geltungsbereich
§ 2 Antragstellung
§ 3 Regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit
§ 4 Ansparkonto
§ 5 Bezüge
§ 6 Vorzeitige Beendigung/Überführung
§ 7 Todesfall
§ 8 In-Kraft-Treten
Anlage (Mustervereinbarung)
Anlage zur Mustervereinbarung

D, 6. Regelung der Altersteilzeitarbeit*
§ 1 Geltungsbereich
§ 2 Voraussetzungen der Altersteilzeitarbeit
§ 3 Reduzierung und Verteilung der Arbeitszeit
§ 4 Höhe des Entgelts
§ 5 Aufstockungsleistungen
§ 6 Nebentätigkeit
§ 7 Urlaub
§ 8 Nichtbestehen bzw. Ruhen der Aufstockungsleistungen
§ 9 Ende des Arbeitsverhältnisses
§ 10 Mitwirkungspflicht

D, 6a. Regelung zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte - FlexAZR
I. Geltungsbereich
§ 1 Geltungsbereich
II. Altersteilzeit (ATZ)
§ 2 Inanspruchnahme von Altersteilzeit
§ 3 Altersteilzeit in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen
§ 4 Altersteilzeit im Übrigen
§ 5 Persönliche Voraussetzungen für Altersteilzeit
§ 6 Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses
§ 7 Entgelt und Aufstockungsleistungen
§ 8 Verteilung des Urlaubs im Blockmodell
§ 9 Nebentätigkeit
§ 10 Verlängerung der Arbeitsphase im Blockmodell bei Krankheit
§ 11 Ende des Arbeitsverhältnisses

§ 12 Dienstvereinbarungen
III. Flexible Altersarbeitszeit (FALTER)
§ 13 Flexible Altersarbeitszeit
IV. Übergangs- und Schlussvorschriften
§ 14 Übergangsvorschriften
Niederschriftserklärung

D, 7. Regelung über die Bewertung der Personalunterkünfte für Beschäftigte
§ 1 Geltungsbereich
§ 2 Personalunterkünfte
§ 3 Bewertung der Personalunterkünfte
§ 4 Anpassung des Wertes der Personalunterkünfte

D, 8. Regelung über eine ergänzende Leistung an Beschäftigte und Auszubildende
§ 1 Geltungsbereich
§ 2 Voraussetzungen und Höhe der ergänzenden Leistung
§ 3 Ergänzende Leistung für Kinder
§ 4 Ausgleichszulage
§ 5 Allgemeine Bestimmungen
§ 6 Übergangsbestimmungen
§ 6a Verrechnung von Zulagen
§ 7 Änderungen, Außer-Kraft-Treten
Anlage 1
Anlage 2
Anlage 3
Anlage 4
Anlage 5

D, 9. Reisekostenordnung der bayerischen Diözesen
Präambel
Abschnitt I: Allgemeines (§ 1)
§ 1 Geltungsbereich
Abschnitt II: Reisekostenvergütung (§§ 2-22)
§ 2 Begriffsbestimmungen
§ 3 Anspruch auf Reisekostenvergütung
§ 4 Art der Reisekostenvergütung
§ 5 Fahrkostenerstattung
§ 6 Wegstrecken- und Mitnahmeentschädigung
§ 7 Dauer der Dienstreise
§ 8 Tagegeld
§ 9 Übernachtungsgeld
§ 10 Erstattung der Auslagen bei längerem Aufenthalt am Geschäftsort

§ 11 Kürzung des Tage- und Übernachtungsgeldes und der Vergütung nach § 10 Absatz 1

§ 12 Erstattung der Nebenkosten

§ 13 Erstattung der Auslagen bei Dienstreisen bis zu sechs Stunden Dauer und bei Dienstgängen

§ 14 Bemessung der Reisekostenvergütung in besonderen Fällen

§ 15 Verbindung von Dienstreisen mit privaten Reisen

§ 16 Zwischendienstreisen

§ 17 Erkrankung während einer Dienstreise

§ 18 Aufwandsvergütung

§ 19 Pauschvergütung

§ 20 Erstattung der Auslagen für Reisevorbereitungen und bei vorzeitiger Beendigung des Dienstgeschäfts

§ 21 *(frei)*

§ 22 *(frei)*

Abschnitt III: Trennungsgeld und Erstattung von Auslagen bei Reisen aus besonderem Anlass (§§ 23-24)

§ 23 Trennungsgeld

§ 24 Erstattung von Auslagen bei Reisen aus besonderem Anlass

Abschnitt IV: Schlussvorschriften (§§ 25-27)

§ 25 *(frei)*

§ 26 *(frei)*

§ 27 Verweisungen

D, 10 a. Ordnung über die betriebliche Altersversorgung der bei der Bayerischen Versorgungskammer – Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden – versicherten Mitarbeiter im kirchlichen Dienst

Inhaltsverzeichnis

Präambel

Erster Teil: Punktemodell

Abschnitt I: Geltungsbereich

Abschnitt II: Versicherung bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden

Abschnitt III: Betriebsrente

Abschnitt IV: Mitarbeiter, die in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht versichert sind

Abschnitt V: Finanzierung

Abschnitt VI: Verfahren

Abschnitt VII: Zuschüsse des Dienstgebers zu anderen Zukunftssicherungssystemen

Zweiter Teil: Freiwillige Versicherung

Dritter Teil: Übergangs- und Schlussvorschriften

Abschnitt I: Übergangsregelungen zur Versicherungspflicht

Abschnitt II: Übergangsregelungen für die Rentenberechtigten

Abschnitt III: Übergangsregelungen für Anwartschaften der Versicherten

Abschnitt IV: Schlussvorschriften

Anlage 1 *(frei)*

Anlage 2: Ausnahmen von der Versicherungspflicht

Anlage 3: Ausnahmen vom und Sonderregelungen zum zusatzversorgungspflichtigen Entgelt

Anlage 4: Versicherungsmathematische Grundsätze für die Bewertung der Verpflichtungen im Rahmen der versicherungstechnischen Bilanz

Anlage 5: Altersvorsorgeplan 2001 des öffentlichen Dienstes

D, 10 b. Ordnung über die betriebliche Altersversorgung der bei der Pensionskasse der Caritas VVaG versicherten Mitarbeiter im kirchlichen Dienst

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Versicherungspflicht

§ 3 Versicherung

§ 4 Anmeldung und Abmeldung

§ 5 Beiträge

§ 6 Beitragsfreie Zeiten

§ 7 Arbeitsplatzwechsel

§ 8 Freiwillige Versicherung

§ 8a Versicherung bei anderer Versorgungseinrichtung

§ 8b Übergangsregelungen

§ 9 In-Kraft-Treten

D, 10 c. Ordnung über die betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung der Beschäftigten im kirchlichen Dienst

Teil A

Beschluss der Zentral-KODA gem. § 3 Abs. 1 Ziff. 1 Zentral-KODA-Ordnung (ZKO) vom 15.04.2002 zuletzt geändert durch Beschluss vom 08.11.2018

Teil B

Ergänzungen zum Beschluss der Zentral-KODA zur Entgeltumwandlung

D, 10 d. Ordnung über die betriebliche Altersversorgung für Beschäftigte im Sinne des § 1 Absätze 2 bis 8

D, 11. Regelung über den Rationalisierungsschutz für Beschäftigte

Vorbemerkung

§ 1 Begriffsbestimmung

§ 2 Unterrichtungspflicht

§ 3 Arbeitsplatzsicherung

§ 4 Fortbildung, Umschulung

§ 5 Besonderer Kündigungsschutz

§ 6a Vergütungssicherung für Angestellte

§ 6b Lohnsicherung für Arbeiter

§ 7 Abfindung

§ 8 Persönliche Anspruchsvoraussetzungen
§ 9 Anrechnungsvorschrift
Hinweis

D, 12. Regelung über eine einmalige Pauschalzahlung 2014 und 2015
§ 1 Geltungsbereich
§ 2 Einmalige Pauschalzahlung 2014
§ 3 Einmalige Pauschalzahlung 2015

D, 13. Regelung über die einmalige Sonderzahlung 2018
§ 1 Geltungsbereich
§ 2 Einmalige Sonderzahlung
§ 3 Ausnahmen vom Geltungsbereich

Teil E: Auszubildende und Praktikanten

E, 1. Regelungen für Auszubildende
1.1. Regelung für Auszubildende
§ 1 Geltungsbereich
§ 2 Ausbildungsvertrag, Nebenabreden
§ 3 Probezeit
§ 4 Ärztliche Untersuchungen
§ 4a Belohnungen und Geschenke
§ 5 Schweigepflicht, Nebentätigkeiten, Schadenshaftung
§ 6 Personalakten
§ 6a Anrufung der Schlichtungsstelle
§ 7 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit
§ 8 Ausbildungsentgelt
§ 8a Ausbildungsentgelt für Auszubildende gemäß § 1 Absatz 1 Buchstaben b) und c)
§ 8b Unständige Entgeltbestandteile
§ 8c Ausbildungsentgeltbezugsgröße
§ 9 Urlaub
§ 10 Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte
§ 10a Familienheimfahrten
§ 11 Schutzkleidung, Ausbildungsmittel, Lernmittelzuschuss
§ 12 Entgelt im Krankheitsfall
§ 12a Entgeltfortzahlung in anderen Fällen
§ 13 Vermögenswirksame Leistungen
§ 14 Jahressonderzahlung
§ 15 Zusätzliche Altersversorgung
§ 16 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses
§ 16a Übernahme von Auszubildenden
§ 17 Abschlussprämie

§ 18 Zeugnis
§ 19 Ausschlussfrist
§ 20 Einmalzahlungen für 2006 und 2007
Anlage 1
Niederschriftserklärungen
1.2. Regelung über eine ergänzende Leistung (sog. Ballungsraumzulage)

E, 2. Regelung für Praktikantinnen und Praktikanten (PraktR)
§ 1 Geltungsbereich
§ 2 Praktikantenvertrag, Nebenabreden
§ 3 Probezeit
§ 4 Ärztliche Untersuchungen
§ 5 Schweigepflicht, Nebentätigkeiten, Haftung, Schutzkleidung
§ 6 Personalakten
§ 7 Wöchentliche und tägliche Arbeitszeit
§ 8 Entgelt
§ 9 Sonstige Entgeltregelungen
§ 10 Urlaub
§ 11 Entgelt im Krankheitsfall
§ 12 Entgeltfortzahlung in anderen Fällen
§ 13 Vermögenswirksame Leistungen
§ 14 Jahressonderzahlung
§ 14a Praktikantenentgeltbezugsgröße
§ 15 Beendigung des Praktikantenverhältnisses
§ 16 Zeugnis
§ 17 Ausschlussfrist

E, 3. Richtlinien für die Gewährung von Praktikantenvergütungen (Praktikanten-Richtlinien)
I. Geltungsbereich
II. Praktikantenvergütung
III. Gewährung sonstiger Leistungen

Teil F: Beschlüsse der Bayerischen Regional-KODA, einzelne Diözesen betreffend (seit 14.02.1996)

F, 1. Zulage für Mentorentätigkeit in Schule und Gemeinde

F, 2. Stundenanrechnung für den Unterricht an Förderschulen

F, 3. Ordnung der Fort- und Weiterbildung für Mitarbeiter im pastoralen Dienst des Erzbistums München und Freising

F, 4. Statut für den Schulbeauftragten bzw. für den Fachmitarbeiter Kath. Religion für Grund-, Haupt- und Förderschulen in den (Erz-)Bistümern Bamberg, München und Freising und Passau

F, 5. Änderung der Fahrtkostenzuschussordnung für die Mitarbeiter der Erzdiözese München und Freising

F, 6. Statut für den kirchlichen Schulbeauftragten im Bistum Regensburg

F, 7. Neuregelung der Praktikumsvergütung für Vorpraktikanten in den Kindertagesstätten der Erzdiözese München und Freising

F, 8. Diözesane Ordnung für die Fortbildung, Weiterbildung, Zusatzausbildung der pädagogischen Fach- und Zweitkräfte in den Katholischen Tagesstätten für Kinder in der Diözese Augsburg

F, 9. Sonderregelung zum Entgelt für Pastoralassistentinnen/ Pastoralassistenten im Vorbereitungsdienst in der Erzdiözese München und Freising

F, 10. Sonderregelung zum Entgelt für Pastoralassistentinnen/ Pastoralassistenten im Vorbereitungsdienst in der Diözese Eichstätt

F, 11. Sonderregelung zum Entgelt für Pastoralpraktikantinnen/ Pastoralpraktikanten in den Diözesen Regensburg, Passau und Würzburg

F, 12. Sonderregelung zum Entgelt für Religionslehrkräfte im Kirchendienst in der Diözese Augsburg

F, 13. Sonderregelung zum Entgelt für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst in der Erzdiözese München und Freising

Teil G: Weitere Beschlüsse

G, 1. Kinderbetreuungszuschuss

Anhang: Beschluss der Freisinger Bischofskonferenz

Anhang I: Beschlüsse

Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen
Beschlüsse 2020
Beschlüsse 2019
Beschlüsse 2018
Beschlüsse 2017
Beschlüsse 2016
Beschlüsse 2015
Beschlüsse 2014
Beschlüsse 2013
Beschlüsse 2012
Beschlüsse 2011
Beschlüsse 2010
Beschlüsse 2009
Beschlüsse 2008
Beschlüsse 2007
Beschlüsse 2006
Beschlüsse 2005

Beschlüsse 2004

Beschlüsse 10/2003 – 12/2003

Zentral-KODA

Ordnung über die Rechtsfolgen eines Dienstgeberwechsels im Geltungsbereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse

Änderungsbeschluss der Zentral-KODA vom 08. November 2018 gemäß § 3 Abs. 1 Ziffer 1. Zentral-KODA-Ordnung (ZKO)

Änderungsbeschluss zur Entgeltumwandlung

Entgeltumwandlung

Ordnung über die Anrechnung von Vordienstzeiten zur Anerkennung von Stufenlaufzeiten

Kinderbezogene Entgeltbestandteile

Einbeziehungsklauseln

Anhang II: Kirchengesetzliche Ordnungen mit arbeitsvertragsrechtlicher Relevanz

1. Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse

Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse

- Artikel 1 – Grundprinzipien des kirchlichen Dienstes –
- Artikel 2 – Geltungsbereich –
- Artikel 3 – Begründung des Arbeitsverhältnisses –
- Artikel 4 – Loyalitätsobliegenheiten –
- Artikel 5 – Verstöße gegen Loyalitätsobliegenheiten –
- Artikel 6 – Koalitionsfreiheit –
- Artikel 7 – Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen –
- Artikel 8 – Mitarbeitervertretungsrecht als kirchliche Betriebsverfassung –
- Artikel 9 – Fort- und Weiterbildung –
- Artikel 10 – Gerichtlicher Rechtsschutz –

Authentische Interpretation der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse

2. Ordnung für Schlichtungsverfahren

I. Die Schlichtungsstelle

- § 1 Name, Sitz, Geschäftsstelle
- § 2 Zuständigkeit
- § 3 Mitglieder
- § 4 Unabhängigkeit, Schweigepflicht
- § 5 Amtszeit
- § 5a Abhängigkeit, Befangenheit, Ablehnung
- § 6 Vorzeitige Beendigung, Ausscheiden, Abberufung

II. Das Schlichtungsverfahren

- § 7 Beteiligte
- § 7a Zulassung von Bevollmächtigten

§ 7b Kostenhilfe
§ 8 Antragsgrundsatz
§ 9 Antragsinhalt
§ 10 Zurücknahme, Änderung des Antrags
§ 11 Zurückweisung des Antrags
§ 12 Befugnisse des Vorsitzenden
§ 13 Verhandlungsvorbereitung, mündliche Verhandlung
§ 14 Ladung zur mündlichen Verhandlung
§ 15 Ablauf der mündlichen Verhandlung
§ 16 Beweisaufnahme
§ 17 Einigungsempfehlung
§ 18 Rechtscharakter der Einigungsempfehlung
§ 19 Verfahrenskosten
§ 20 Kosten der Schlichtungsstelle
§ 21 Übergangsregelung
§ 22 In-Kraft-Treten

3. Ordnung zur Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Pflege-, Geburts- und sonstigen Fällen: Beihilfeordnung Teil A*

§ 1 Regelungsbereich

Erster Abschnitt: Beihilfe nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen

§ 2 Privat krankenversicherte Priester und Kirchenbeamte
§ 2a Privat krankenversicherte Mitarbeiter mit schriftlicher Zusage auf Beihilfe nach beamtenrechtlichen Grundsätzen
§ 2b Beamte des Katholischen Schulwerks in Bayern
§ 3 Gesetzlich krankenversicherte Priester und Kirchenbeamte
§ 3a Gesetzlich krankenversicherte Mitarbeiter mit schriftlicher Zusage auf Beihilfe nach beamtenrechtlichen Grundsätzen
§ 4 Zuständigkeit

Zweiter Abschnitt: Beihilfe aufgrund der Dienst- und Vergütungsordnung für ständige Diakone

§ 5 Gesetzlich krankenversicherte hauptberufliche Diakone
§ 5a Privat krankenversicherte hauptberufliche Diakone

Dritter Abschnitt: Beihilfe auf Grund arbeitsvertragsrechtlicher Vorschriften

§ 6 Berechtigte Personen
§ 7 Beihilfeleistungen
§ 7a Beschäftigte im Sinne des § 36 b Teil A, 1.
§ 7b Schriftliche Zusagen auf Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K
§ 7c Schriftliche Zusagen für Beschäftigte im Sinne des § 7 Abs. 2
§ 7d Übergangsregelung für privat krankenversicherte Arbeitnehmer, die den Arbeitgeberzuschuss nicht in Anspruch nehmen

§ 7e Schriftliche Zusagen für Lehrkräfte gemäß ABD Teil B, 4.1. an Schulen in kirchlicher Trägerschaft auf Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K Plus (ab 01.05.2018)

§ 7f Schriftliche Zusagen für Lehrkräfte gemäß ABD Teil B, 4.1 an Schulen in kirchlicher Trägerschaft im Sinne des § 7 Abs. 2 (ab 01.05.2018)

§ 8 Sonderregelungen

Vierter Abschnitt: Gemeinsame Vorschriften

§ 9 Ausschluss von Beihilfeleistungen

§ 10 Beihilfeablöseversicherung

§ 11 Zusammentreffen mehrerer Beihilfeberechtigungen

§ 12 Übergangsregelungen

4. Ordnung für eine kirchliche Höherversicherung I in Krankheitsfällen: Beihilfeordnung Teil B*

§ 1 Regelungsbereich

Erster Abschnitt: Kirchliche Höherversicherung I

§ 2 Geltungsbereich

§ 3 An- und Abmeldung

Zweiter Abschnitt: Kirchliche Höherversicherung in Ausführung von § 36b ABD Teil A, 1.

§ 4 Geltungsbereich

Dritter Abschnitt: Gemeinsame Vorschriften

§ 5 Versicherungsleistungen und -bedingungen

Vierter Abschnitt: Übergangsvorschriften

§ 6 Übergangsregelung

5. Ordnung für eine kirchliche Höherversicherung II in Krankheitsfällen: Beihilfeordnung Teil C*

§ 1 Regelungsbereich

§ 2 Geltungsbereich

§ 3 An- und Abmeldung

§ 4 Versicherungsleistungen und -bedingungen

Anhang zur Beihilfeordnung für die (Erz-)Diözese ... vom 01.01.2004

I. Zusagen

II. Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft

Regelung zur Fortführung des kirchlichen Beihilferechts zum Stichtag 31.12.2000

6. Dienstordnung für Gemeindereferentinnen/ Gemeindereferenten in den bayerischen (Erz-)Diözesen

I. Allgemeiner Teil

1. Beruf und kirchliche Stellung

2. Einsatzorte und Aufgaben

3. Voraussetzungen für den Dienst

4. Ausbildung, Berufseinführung, Fortbildung

Feststellungsbeschluss der Bayer. Regional-KODA vom 11. Juli 2001:

7. Kirchliche Lehrerdienstordnung (KLDO)

Inhaltsübersicht

Präambel

I. Abschnitt: Allgemeines

II. Abschnitt: Die Lehrkraft

1. Teil: Die Lehrkraft im Unterricht und bei sonstigen schulischen Veranstaltungen

2. Teil: Allgemeine Bestimmungen

3. Teil: Die Lehrkraft im Kollegium

III. Abschnitt: Schulleitung

IV. Abschnitt: Schulträger

V. Abschnitt: Schulverwaltung

VI. Abschnitt: Schulaufsicht

VII. Abschnitt: Schlussvorschriften

8. Diözesane Regelungen

9. Kriterienkatalog für die Beteiligung von Koalitionen gemäß Art. 6 Grundordnung (GO) an der Beteiligung der Aufgaben gemäß Art. 7 Grundordnung

10. Dienstordnung für Pastoralreferenten/Pastoralreferentinnen in den Bayerischen (Erz-)Diözesen

Vorwort

I. Allgemeiner Teil

1. Beruf und kirchliche Stellung

2. Einsatzorte und Aufgaben

3. Voraussetzungen für den Dienst

4. Ausbildung, Berufseinführung, Fortbildung

5. Bischöfliche Beauftragung und Dienst

Feststellungsbeschluss der Bayerischen Regional-KODA vom 26./27. März 2014

Anhang III: Ordnungen zur Gestaltung des Arbeitsvertragsrechts im Bereich der bayerischen Diözesen

1. Zentral-KODA-Ordnung

Präambel

§ 1 Aufgabe der Zentral-KODA und Geltungsbereich

§ 2 Organe der Zentral-KODA

§ 3 Aufgaben der Zentralen Kommission

§ 4 Aufgaben des Arbeitsrechtsausschusses

§ 5 Zusammensetzung der Zentralen Kommission

§ 6 Zusammensetzung des Arbeitsrechtsausschusses

§ 7 Vorsitzende(r) und stellvertretende(r) Vorsitzende(r)

§ 8 Rechtsstellung

9 Freistellung

§ 10 Beratung

§ 11 Arbeitsweise der Zentralen Kommission
§ 12 Arbeitsweise des Arbeitsrechtsausschusses
§ 13 Inkraftsetzung der Beschlüsse der Zentralen Kommission
§ 14 Vermittlungsausschuss
§ 15 Voraussetzung und Mitgliedschaft im Vermittlungsausschuss
§ 16 Wahl und Amtsperiode des Vermittlungsausschusses
§ 17 Anrufung des Vermittlungsausschusses
§ 18 Verfahren vor dem Vermittlungsausschuss
§ 19 Verfahren zur ersetzenden Entscheidung
§ 20 Vorbereitung der Sitzungen
§ 21 Ausschüsse
§ 22 Kosten
§ 23 Inkrafttreten

2. Wahlordnung für die Vertreter und Vertreterinnen der Dienstnehmerseite in der Zentral-KODA aus den bayerischen Diözesen (Wahlordnung zur Zentralen Kommission – WOzZK)
§ 1 Wahlversammlung
§ 2 Eröffnung der Wahlversammlung und Wahlleitung
§ 3 Wählbarkeit
§ 4 Amtszeit
§ 5 Durchführung der Wahl
§ 6 Mitteilung des Wahlergebnisses
§ 7 Anfechtung der Wahl
§ 8 Ausscheiden und Ruhen
§ 9 In-Kraft-Treten

3. Ordnung der Kommission für das Arbeitsvertragsrechts der bayerischen Diözesen (Bayerische Regional-KODA-Ordnung – BayRKO)
Präambel
§ 1 Geltungsbereich
§ 2 Kommission
§ 3 Aufgabe
§ 4 Zusammensetzung
§ 5 Berufung und Wahl der Mitglieder, Wahlrechtsgrundsätze
§ 6 Entsendungsgrundsätze
§ 7 Konstituierende Sitzung und Wahl des/der Vorsitzenden und des/der stellvertretenden Vorsitzenden
§ 8 Vorzeitiges Ausscheiden, Nachfolge für ausgeschiedene Mitglieder, Ruhen der Mitgliedschaft
§ 9 Unterkommissionen
§ 9a Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte
§ 10 Rechtsstellung

§ 11 Freistellung
§ 12 Schulung
§ 13 Kündigungsschutz der Mitglieder der Kommission
§ 14 Beratung
§ 15 Sitzungen, Antragsstellung und Geschäftsordnung
§ 16 Beschlüsse und ihre Inkraftsetzung
§ 16a Beschlussfassung zu Beschlüssen der Zentralen Kommission
§ 17 Vermittlungsausschuss
§ 18 Voraussetzung der Mitgliedschaft im Vermittlungsausschuss
§ 19 Wahl und Amtszeit des Vermittlungsausschusses
§ 20 Anrufung des Vermittlungsausschusses
§ 21 Verfahren vor dem Vermittlungsausschuss
§ 22 Verfahren zur ersetzenden Entscheidung
§ 23 Vorbereitungsausschuss
§ 24 Arbeitsgruppen
§ 25 Kosten

4. Ordnung für das Verfahren zur Wahl der Vertreter/Vertreterinnen der Beschäftigten in der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (Regional-KODA-Wahlordnung – BayRKWO)

Erster Abschnitt – Grundsätze der Wahl
§ 1 Wahlrechtsgrundsätze
§ 2 Wahlbereiche

Zweiter Abschnitt – Wahlvorstände
§ 3 Bildung von Wahlvorständen
§ 4 Zusammensetzung der Wahlvorstände
§ 5 Konstituierung der Wahlvorstände, Wahl der Vorsitzenden
§ 6 Beschlussfassung, Verschwiegenheitspflicht

Dritter Abschnitt – Wahlberechtigung, Wahlvorschlagsrecht und Wählbarkeit
§ 7 Wahlberechtigung
§ 8 Wahlvorschlagsrecht
§ 9 Wählbarkeit

Vierter Abschnitt – Vorbereitung der Wahl
§ 10 Wahltag
§ 11 Rechtsträgerverzeichnisse
§ 12 Wählerverzeichnisse
§ 13 Erstellung der Wahlunterlagen, Bestimmung des Wahlablaufs
§ 14 Wahlvorschläge der Beschäftigten
§ 15 Prüfung der Wahlvorschläge und vorläufige Kandidatenliste
§ 16 Endgültige Kandidatenliste

Fünfter Abschnitt – Wahlhandlung
§ 17 Stimmen

§ 18 Wahlunterlagen
§ 19 Durchführung der Wahl
Sechster Abschnitt – Feststellung des Wahlergebnisses
§ 20 Auszählung der Stimmen
§ 21 Ungültige Stimmen, Zurückweisung von Wahlbriefen
§ 22 Entscheidung des Wahlvorstandes
§ 23 Feststellung des Wahlergebnisses
§ 24 Vorläufiges Wahlergebnis
§ 25 Wahlanfechtung
§ 26 Endgültiges Wahlergebnis
§ 27 Wahlniederschrift und Aufbewahrung der Wahlunterlagen

5. Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung – KAGO – in der Fassung des Beschlusses der Vollversammlung der Deutschen Bischofskonferenz vom 25. Februar 2010

Inhaltsübersicht
Präambel
Erster Teil – Allgemeine Vorschriften –
§ 1 Kirchliche Gerichte für Arbeitssachen
§ 2 Sachliche Zuständigkeit
§ 3 Örtliche Zuständigkeit
§ 4 Besetzung der Gerichte
§ 5 Aufbringung der Mittel
§ 6 Gang des Verfahrens
§ 7 Verfahrensgrundsätze
§ 8 Verfahrensbeteiligte
§ 9 Beiladung
§ 10 Klagebefugnis
§ 11 Prozessvertretung
§ 12 Kosten (Gebühren und Auslagen)
§ 13 Rechts- und Amtshilfe
Zweiter Teil – Aufbau der kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen – 1. Abschnitt: Kirchliche Arbeitsgerichte erster Instanz
§ 14 Errichtung
§ 15 Gerichtssitz/Dienstaufsicht/Geschäftsstelle
§ 16 Zusammensetzung/Besetzung
§ 17 Rechtsstellung der Richter
§ 18 Ernennungsvoraussetzungen/Beendigung des Richteramtes
§ 19 Ernennung des Vorsitzenden
§ 20 Ernennung/Mitwirkung der beisitzenden Richter
Zweiter Teil – Aufbau der kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen – 2. Abschnitt: Kirchlicher Arbeitsgerichtshof
§ 21 Errichtung

§ 22 Zusammensetzung/Besetzung

§ 23 Dienstaufsicht/Verwaltung

§ 24 Rechtsstellung der Richter/Ernennungsvoraussetzungen/Beendigung des Richteramtes

§ 25 Ernennung des Präsidenten und der weiteren Mitglieder mit der Befähigung zum Richteramt

§ 26 Ernennung/Mitwirkung der beisitzenden Richter aus den Kreisen der Dienstgeber und Mitarbeiter

Dritter Teil – Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen – 1. Abschnitt: Verfahren im ersten Rechtszug – 1. Unterabschnitt: Allgemeine Verfahrensvorschriften

§ 27 Anwendbares Recht

§ 28 Klageschrift

§ 29 Klagerücknahme

§ 30 Klageänderung

§ 31 Zustellung der Klage/Klageerwiderung

§ 32 Ladung zur mündlichen Verhandlung

§ 33 Vorbereitung der mündlichen Verhandlung

§ 34 Alleinentscheidung durch den Vorsitzenden

§ 35 Ablehnung von Gerichtspersonen

§ 36 Zustellungen und Fristen

§ 37 Wiedereinsetzung in versäumte Fristen

Dritter Teil – Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen – 1. Abschnitt: Verfahren im ersten Rechtszug – 2. Unterabschnitt: Mündliche Verhandlung

§ 38 Gang der mündlichen Verhandlung

§ 39 Anhörung Dritter

§ 40 Beweisaufnahme

§ 41 Vergleich, Erledigung des Verfahrens

§ 42 Beratung und Abstimmung

§ 43 Urteil

Dritter Teil – Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen – 1. Abschnitt: Verfahren im ersten Rechtszug – 3. Unterabschnitt: Besondere Verfahrensarten

§ 44 Auflösung der Mitarbeitervertretung/Verlust der Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung

§ 44a Verlust der Mitgliedschaft in einer Kommission nach Art. 7 GrO

§ 44b Wahlprüfungsklage

§ 45 Organstreitverfahren über Zuständigkeit einer KODA

Dritter Teil – Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen – 2. Abschnitt: Verfahren im zweiten Rechtszug

§ 46 Anwendbares Recht

§ 47 Revision

§ 48 Nichtzulassungsbeschwerde

§ 49 Revisionsgründe

§ 50 Einlegung der Revision

§ 51 Revisionsentscheidung

Dritter Teil – Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen – 3. Abschnitt: Vorläufiger Rechtsschutz

§ 52 Einstweilige Verfügung

Dritter Teil – Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen – 4. Abschnitt: Vollstreckung gerichtlicher Entscheidungen

§ 53 Vollstreckungsmaßnahmen

§ 54 Vollstreckung von Willenserklärungen

Dritter Teil – Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen – 5. Abschnitt: Beschwerdeverfahren

§ 55 Verfahrensbeschwerde

Vierter Teil – Schlussvorschriften –

§ 56 In-Kraft-Treten

6. Entsendeordnung für die Vertreter/Vertreterinnen der tariffähigen Arbeitnehmerkoalitionen in die Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen

§ 1 Gegenstand

§ 2 Vorbereitung der Entscheidung über die Entsendung

§ 3 Entscheidung über die Entsendung

§ 4 Bekanntmachung der Entscheidung über die Entsendung

§ 5 Kosten

§ 6 Übergangsvorschrift

Anhang IV

Abkürzungsverzeichnis

Präambel

Das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen umfasst die von der Bayerischen Regional-KODA beschlossenen und von den bayerischen Bischöfen jeweils für ihre Diözese in Kraft gesetzten kirchlichen arbeitsvertragsrechtlichen Regelungen.

Das einheitliche, regionale und eigenständige kirchliche Arbeitsvertragsrecht in den bayerischen Diözesen wurde durch die Bayerische Regional-KODA auf der Basis grundlegender Beschlüsse gestaltet. Dabei orientierte sich die Bayerische Regional-KODA stets an den tarifrechtlichen Regelungen für Beschäftigte im öffentlichen Dienst im Freistaat Bayern.

Die weitere Gestaltung des Arbeitsvertragsrechts der bayerischen Diözesen orientiert sich am Tarifvertrag (TVöD – Fassung VKA) für die Beschäftigten der Arbeitgeber, die Mitglieder des kommunalen Arbeitgeberverbandes Bayern sind. Im Übrigen können Bestandteile der weiteren Tarifverträge des Öffentlichen Dienstes im Freistaat Bayern berücksichtigt werden.
Die weitere Gestaltung der Sonderregelungen für Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft im Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen orientiert sich an den für Lehrkräfte des Freistaates Bayern geltenden Regelungen.
Die Gestaltung des Arbeitsvertragsrechts der bayerischen Diözesen erfolgt auf den genannten Grundlagen, soweit kirchenspezifische Gründe dem nicht entgegenstehen.

§ 1 Allgemeiner Geltungsbereich

(1) 1Die von der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (Bayerische Regional-KODA) beschlossenen und vom Diözesanbischof für die Diözese in Kraft gesetzten arbeitsvertraglichen Regelungen gelten für die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – nachfolgend Beschäftigte genannt –, die in einem Arbeitsverhältnis mit einem der in § 1 Absatz 1 und 2 der Ordnung der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (Bayerische Regional-KODA) genannten Rechtsträger stehen. 2Diese Regelungen gelten nicht für
a) Beschäftigte bei Rechtsträgern, auf deren Arbeitsverhältnisse satzungsgemäß die Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) Anwendung finden,
b) Beschäftigte für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 88 ff. SGB III gewährt werden,
c) Leiharbeitnehmer/Leiharbeitnehmerinnen von nicht kirchlichen Personal-Service-Agenturen, sofern deren Rechtsverhältnisse kollektivrechtlich geregelt sind.

(2) Für Beschäftigte an kirchlichen Hochschulen gelten die einschlägigen Regelungen des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) und der ihn ergänzenden Tarifverträge in der jeweils für den Freistaat Bayern geltenden Fassung sowie die Regelungen der Teile D, 1., D, 2. und D, 10 d.

(2a) Für Beschäftigte an kirchlichen Berufsschulen zur sonderpädagogischen Förderung gelten die einschlägigen Regelungen des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) und der ihn ergänzenden Tarifverträge in der jeweils für den Freistaat Bayern geltenden Fassung sowie die Regelungen der Teile D, 1., D, 2. und D, 10 d.

(3) Für Beschäftigte, die Tätigkeiten in der Waldarbeit ausüben, gelten die Regelungen des TV-L-Forst und der ihn ergänzenden Tarifverträge in der jeweils für den Freistaat Bayern geltenden Fassung sowie die Regelungen der Teile D, 1., D, 2. und D, 10 d.

(4) Für Beschäftigte in Hotels und Gaststätten gelten die Regelungen der Tarifverträge zwischen dem Bayerischen Hotel- und Gaststättenverband – DEHOGA Bayern e.V. und der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten Landesbezirk Bayern in ihrer jeweils geltenden Fassung sowie die Regelungen der Teile D, 1., D, 2. und D, 10 d.
Protokollnotiz zu Absatz 4:
Dieser Absatz gilt nicht für kirchliche Exerzitien-, Bildungs-, Tagungs- und Jugendhäuser.

(5) Für Beschäftigte in Brauereien gelten die Regelungen der Tarifverträge für das Braugewerbe in Bayern zwischen dem Arbeitgeberverband der Bayrischen Ernährungswirtschaft e.V. und der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, Landesbezirk Bayern in ihrer jeweils geltenden Fassung sowie die Regelungen der Teile D, 1., D, 2. und D, 10 d.

(6) Für Beschäftigte im Buchhandel gelten die Regelungen der Tarifverträge des Buchhandels und der Verlage in Bayern zwischen dem Arbeitgeberverband der Verlage und Buchhandlungen in Bayern e.V. und ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e. V., Landesbezirk Bayern in ihrer jeweils geltenden Fassung sowie die Regelungen der Teile D, 1., D, 2. und D, 10 d.
Protokollnotiz zu Absatz 6:
Dieser Absatz gilt nur für Beschäftigte, die überwiegend in einem Ladengeschäft tätig sind.

(7) (frei)

(8) Bei Instituten des geweihten Lebens bzw. Gesellschaften des apostolischen Lebens gelten für Beschäftigte im Handwerk oder Handel der jeweils einschlägige Handwerks- oder Handelstarifvertrag in der jeweils geltenden Fassung sowie die ihn ergänzenden Tarifverträge in der jeweils geltenden Fassung und die Regelungen der Teile D, 1., D, 2. und D, 10 d.

Protokollnotiz zu Absatz 8:
Anwendung finden die folgenden Tarifverträge:
- Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer des bayerischen Bäckerhandwerks vom 1. April 2016 in der jeweils geltenden Fassung
- Manteltarifvertrag für das Fleischerhandwerk in Bayern vom 15.02.2008 in der jeweils geltenden Fassung
- Manteltarifvertrag für die Arbeiter und Angestellten im Bayerischen Schreinerhandwerk vom 01. Juni 2012 in der jeweils geltenden Fassung
- Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer des Elektrohandwerks in Bayern vom 20. April 2009 in der jeweils geltenden Fassung
- Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer im Maler- und Lackiererhandwerk vom 01. Januar 2012 in der jeweils geltenden Fassung
- Manteltarifvertrag für Angestellte der Druckindustrie in Bayern vom 25. August 2006 in der jeweils geltenden Fassung
- Rahmentarifvertrag für den Erwerbsmäßigen Gartenbau vom 24. Oktober 2007 in der jeweils geltenden Fassung
- Rahmentarifvertrag für Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft vom 22.03.2018 in der jeweils geltenden Fassung
- Manteltarifvertrag für Galvaniseure, Graveure und Metallbildner vom 19.01.2015 in der jeweils geltenden Fassung
- Manteltarifvertrag für alle Arbeitnehmer metallverarbeitender Handwerke in Bayern vom 08. Oktober 2007 in der jeweils geltenden Fassung
- Manteltarifvertrag für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sowie Auszubildende in folgenden Handwerken: Installateur und Heizungsbauer/Installateurin und Heizungsbauerin (einschließlich Klimaanlagenbauer/Klimaanlagenbauerin), Spengler (Flaschner, Klempner)/Spenglerin (Flaschnerin, Klempnerin), Behälter- und Apparatebauer/Behälter- und Apparatebauerin vom 10. Februar 2014 in der jeweils geltenden Fassung

(9) Die Absätze 3 bis 8 gelten nicht, sofern für die jeweiligen Beschäftigten beim Rechtsträger die Regelungen des Absatzes 1 Anwendung finden. Die Anwendung der Regelungen des Absatzes 1 ist vom Rechtsträger der Kommission anzuzeigen.

Protokollnotiz zu Absatz 9:
1Darüber hinaus finden die Absätze 3 bis 8 für die Dauer des ununterbrochenen Beschäftigungsverhältnisses keine Anwendung auf Beschäftigte im Geltungsbereich des Teils A in der Fassung vom 31. August 2019, die zu diesem Zeitpunkt eine unter die Absätze 3 bis 8 fallende Tätigkeit ausüben. 2Satz 1 gilt nicht, wenn ein Wechsel zwischen den in den Absätzen geregelten Tätigkeitsbereichen erfolgt.

Teil A

A, 1. Allgemeiner Teil

Abschnitt I: Allgemeine Vorschriften (§§ 2-5a)

§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

(1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.

(2) 1Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. 2Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.

(3) 1Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. 2Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.

(4) 1Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. 2Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis entfällt die Probezeit.

§ 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen

(1) Die Beschäftigten haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.

(2) 1Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. 2Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. 3Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.
Protokollnotiz zu Absatz 2:
1. Die Verletzung der Pflichten gemäß § 3 Absatz 2 kann einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung darstellen; ggf. entsteht Schadensersatzpflicht.
2. Die Dienstvorgesetzten haben dafür Sorge zu tragen, dass ihre Beschäftigten in regelmäßigen Abständen über diese Verpflichtungen belehrt werden.
3. Die Dienstvorgesetzten haben etwaigen Verstößen nach Möglichkeit durch geeignete organisatorische und personalpolitische Maßnahmen vorzubeugen.

(3) 1Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. 2Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechtigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen. 3Eine Nebentätigkeit ist zu untersagen, wenn und soweit sie
a) gegen kirchliche oder staatliche Gesetze verstößt,
b) mit dem Ansehen des kirchlichen Dienstes nicht vereinbar ist,
c) die/den Beschäftigte/n in Widerspruch zu ihren/seinen dienstlichen Pflichten bringt,
d) in Konkurrenz zu der arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeit der/des Beschäftigten steht,

e) die Zeit oder die Arbeitskraft der/des Beschäftigten so stark in Anspruch nimmt, dass die ordnungsgemäße Erfüllung ihrer/seiner arbeitsvertraglich vereinbarten Pflichten beeinträchtigt wird.
4Auch nicht anzeigepflichtige Nebentätigkeiten dürfen die Dienstobliegenheiten nicht beeinträchtigen.

(4) 1Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, die/den Beschäftigte/n zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie/er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. 2Bei der beauftragten Ärztin/dem beauftragten Arzt kann es sich um eine/n Vertrauensärztin/Vertrauensarzt oder eine Betriebsärztin/einen Betriebsarzt handeln. 3Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.
Protokollnotiz zu Absatz 4:
Unter Vertrauensärztin/Vertrauensarzt im Sinne des § 3 Absatz 4 ist eine/ein vom Arbeitgeber mit der Untersuchung beauftragte/r Ärztin/Arzt zu verstehen.

(5) 1Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. 2Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. 3Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.
Protokollnotiz zu Absatz 5:
1. Der Arbeitgeber kann eine Bevollmächtigte/einen Bevollmächtigten zurückweisen, wenn es aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen geboten ist.
2. Beschäftigte müssen zu Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. Ihre Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.

(6) Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse in der jeweiligen Fassung ist Bestandteil der Arbeitsverträge der Beschäftigten im Dienst der Katholischen Kirche in den bayerischen Diözesen.[1]
[1]Vgl. hierzu den Beschluss der Zentral-KODA vom 6.11.2008, abgedruckt in Anhang I.

(7) 1Zur Schlichtung von Streitigkeiten aus dem kirchlichen Arbeitsverhältnis ist die Schlichtungsstelle anzurufen. 2Das Verfahren richtet sich nach der „Ordnung für Schlichtungsverfahren zur Beilegung von Streitigkeiten zwischen Dienstgebern und Mitarbeitern aus dem Arbeitsverhältnis in den bayerischen (Erz-)Diözesen“. 3Das Recht der/des Beschäftigten, das staatliche Arbeitsgericht fristgerecht anzurufen, bleibt davon unberührt. 4Auf die Anrufung der Schlichtungsstelle können Arbeitgeber und Beschäftigte/r im Einzelfall einvernehmlich verzichten.

(8a) Die Beschäftigten haben einen vorsätzlich oder grob fahrlässig verursachten Schaden im Rahmen des allgemeinen Haftungsrechts dem Arbeitgeber zu ersetzen.

(8b) Fügen die Beschäftigten in Ausübung ihres Dienstes weder vorsätzlich noch grob fahrlässig einem Dritten Schaden zu, tritt der Arbeitgeber für den verursachten Schaden ein, soweit es sich nicht um KFZ-Schäden handelt.

(8c) Verursachen die Beschäftigten während einer Dienstfahrt weder vorsätzlich noch grob fahrlässig einen Schaden, ersetzt der Arbeitgeber den am KFZ der Beschäftigten entstandenen Schaden. Haben die Beschäftigten für ihr KFZ eine Fahrzeugteilversicherung abgeschlossen, erstattet der Arbeitgeber bei Teilkaskoschäden nur den Selbstbeteiligungsanteil, den die Beschäftigten zu tragen haben.

(9) 1In Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe sowie in Einrichtungen und sonstigen Tätigkeitsbereichen, die die Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger enthalten oder die in vergleichbarer Weise geeignet sind, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen, ist der Arbeitgeber berechtigt, von den Beschäftigten regelmäßig die Vorlage eines aktuellen erweiterten Führungszeugnisses gemäß den

jeweiligen Bestimmungen des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG) zu verlangen. 2Die hierbei anfallenden Kosten trägt der Arbeitgeber. 3Enthält das Führungszeugnis Eintragungen, die nicht dem Zweck der Prävention von sexualisierter Gewalt an Minderjährigen dienen, unterliegen diese Informationen einem Verwertungsverbot. 4Darüberhinaus ist der Arbeitgeber berechtigt, von diesen Beschäftigten die Vorlage einer Selbstverpflichtungserklärung gemäß Anlage H zu verlangen. 5Näheres kann in einer Dienstvereinbarung geregelt werden.

§ 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung

(1) 1Beschäftigte können aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. 2Sollen Beschäftigte an eine Dienststelle oder eine Einrichtung außerhalb des bisherigen Arbeitsortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so sind sie vorher zu hören.

Anmerkung zu Absatz 1:
1. Abordnung ist die Zuweisung einer vorübergehenden Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einer anderen Einrichtung desselben oder eines anderen Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.
2. Versetzung ist die Zuweisung einer auf Dauer bestimmten Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einer anderen Einrichtung desselben Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

(2) 1Beschäftigten kann im dienstlichen/betrieblichen oder kirchlichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem Dritten zugewiesen werden. 2Die Zustimmung kann nur aus wichtigem Grund verweigert werden. 3Die Rechtsstellung der Beschäftigten bleibt unberührt. 4Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden auf das Entgelt angerechnet.

Anmerkung zu Absatz 2:
Zuweisung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses – die vorübergehende Beschäftigung bei einem Dritten im In- und Ausland, bei dem der Allgemeine Teil nicht zur Anwendung kommt.

(3) 1Werden Aufgaben der Beschäftigten zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen des Arbeitgebers bei weiter bestehendem Arbeitsverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei dem Dritten zu erbringen (Personalgestellung). 2§ 613a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt.

Anmerkung zu Absatz 3:
1Personalgestellung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses – die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten. 2Die Modalitäten der Personalgestellung werden zwischen dem Arbeitgeber und dem Dritten vertraglich geregelt.

(4) Die von § 1 Absatz 1b Satz 1 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) abweichende Überlassungshöchstdauer beträgt 25 Jahre.

§ 5 Qualifizierung

(1) 1Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgebern. 2Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz des kirchlichen Dienstes, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. 3Qualifizierung wird auch als Teil der Personalentwicklung verstanden.

(2) 1Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung ein Angebot dar, aus dem für die Beschäftigten kein individueller Anspruch außer nach Absatz 4 abgeleitet, aber das durch Dienstvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden kann. 2Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.

(3) 1Qualifizierungsmaßnahmen sind

a) die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),
b) der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),
c) die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit; Umschulung),
d) die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung) und
e) die Reflexion der ethischen und religiösen Aspekte des kirchlichen Dienstes (religiöse Qualifizierung).
2Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Beschäftigten schriftlich bestätigt.

(4) 1Beschäftigte haben - auch in den Fällen des Absatzes 3 Satz 1 Buchst. d – Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. 2Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. 3Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.

(5) 1Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten - werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen. 2Ein möglicher Eigenbeitrag wird durch eine Qualifizierungsvereinbarung geregelt. 3Arbeitgeber und Mitarbeitervertretungen sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln. 4Ein Eigenbeitrag der Beschäftigten kann in Geld und/oder Zeit erfolgen.
Protokollnotiz zu Absatz 5 Satz 1:
Es findet die Reisekostenordnung der bayerischen Diözesen Anwendung.

(6) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.

(7) Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.

(8) Für Beschäftigte mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird.

§ 5a Freiwillige Qualifizierungsmaßnahmen

(1) 1Unterzieht sich eine Beschäftigte/ein Beschäftigter einer in § 5 Absatz 3 Buchstabe a) bis c) und e) genannten Qualifizierungsmaßnahme, die der Arbeitgeber als freiwillige Qualifizierungsmaßnahme anerkannt hat, hat sie/er zu diesem Zwecke jährlich Anspruch auf Arbeitsbefreiung für drei Arbeitstage unter Fortzahlung des Entgelts. 2Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf anteilige Arbeitsbefreiung.
Protokollnotiz zu § 5a Absatz 1:
1Der Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts richtet sich nach der Anzahl der Arbeitstage pro Woche. 2Beschäftigte haben bei
– einer Ein- oder Zwei-Tage-Woche Anspruch auf Arbeitsbefreiung für einen Arbeitstag,
– einer Drei- oder Vier-Tage-Woche Anspruch auf Arbeitsbefreiung für zwei Arbeitstage,
– einer Fünf- oder Sechs-Tage-Woche Anspruch auf Arbeitsbefreiung für drei Arbeitstage.
(2) 1Veranlasst der Arbeitgeber eine Qualifizierungsmaßnahme im Sinne des § 5 Absatz 3, vermindert sich der Anspruch auf Arbeitsbefreiung nach Absatz 1 jeweils um die Arbeitstage, die die angeordnete Qualifizierungsmaßnahme dauert. 2Eine Anrechnung nach Satz 1 erfolgt auch, wenn der Arbeitgeber aufgrund einer berufsspezifischen Regelung eine Fortbildung anordnet.

(3) 1Erkennt der Arbeitgeber auf Antrag der/des Beschäftigten darüber hinaus ein dienstliches Interesse an einer Qualifizierungsmaßnahme nach Absatz 1 an, dann erstattet er auf Antrag der/des Beschäftigten die Hälfte der anfallenden Kosten; der Hälfteanteil der Fahrtkosten zum

Ort der Qualifizierungsmaßnahme ist nach den Bestimmungen der Reisekostenordnung zu errechnen. 2Von der Regelung zur Erstattung der Fahrtkosten, die außerhalb der bayerischen Diözesen anfallen, kann einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und der/dem Beschäftigten oder durch Dienstvereinbarung abgewichen werden.

Abschnitt II: Arbeitszeit (§§ 6-11b)

Anmerkung zu Abschnitt II:
Bei In-Kraft-Treten dieser Bestimmungen bestehende Gleitzeitregelungen bleiben unberührt.

§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit [1)]

[1)] Für Mesner/-innen und Kirchenmusiker/-innen gilt die einschlägige jeweilige Regelung in der Dienstordnung.

(1) 1Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit richtet sich nach den Bestimmungen des TVöD - Fassung VKA*. 2Änderungen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit im Tarifvertrag (TVöD – Fassung VKA) für die Beschäftigten der Arbeitgeber, die Mitglieder des kommunalen Arbeitgeberverbandes Bayern sind, werden zum jeweiligen Zeitpunkt ihres In-Kraft-Tretens Bestandteil des ABD, soweit die Bayerische Regional-KODA nichts anderes beschließt. 3Bei Wechselschichtarbeit werden die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet. 4Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen betrieblichen/dienstlichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.

Protokollnotiz zu § 6 Absatz 1 Satz 1:
1. Ist bei teilzeitbeschäftigtem pädagogischem Personal im Arbeitsvertrag eine feste Stundenzahl vereinbart und verändert sich aufgrund der ab 01.07.2008 auf 39 Stunden erhöhten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit das Entgelt wegen einer anderen Relation von ermäßigter zur vollen Arbeitszeit, ist auf Antrag der/des Beschäftigten bis zum 30.06.2008 die Stundenzahl so aufzustocken, dass mindestens die Höhe des bisherigen Brutto-Entgelts erreicht wird.
2. 1Für Beschäftigte, deren Altersteilzeitarbeitsverhältnis nach der „Regelung der Altersteilzeitarbeit" spätestens am 01.10.2005 begonnen hat, beträgt die regelmäßige Arbeitszeit im Sinne des Absatzes 1 Satz 1 für die Dauer der Vereinbarung 38,5 Stunden, sofern die Teilnahme des Beschäftigten an der Erhöhung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit im sozialrechtlichen Sinne zum Wegfall der in § 2 Absatz 1 Ziffer 2 Altersteilzeitgesetz normierten Voraussetzung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses führen würde. 2Für die nach dem 01.10.2005 beginnenden Altersteilzeitarbeitsverhältnisse ist für die Berechnung der bisherigen Arbeitszeit § 6 Absatz 2 Satz 3 Altersteilzeitgesetz anzuwenden, wobei die Rundung nach oben zu erfolgen hat. 3Die Sätze 1 und 2 finden auf die Altersteilzeitarbeitsverhältnisse mit Religionslehrerinnen und Religionslehrern im Kirchendienst an Volks- und Förderschulen und mit Religionslehrerinnen und Religionslehrern im Kirchendienst an Waldorfschulen und diesen gleichgestellten Schulen, die spätestens am 01.09.2005 begonnen haben, entsprechende Anwendung.
2a. Für das pädagogische Personal in Kindertageseinrichtungen, die sich in einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis befinden oder deren Altersteilzeitarbeitsverhältnis spätestens am 1. Juli 2008 beginnt, gilt Ziffer 1 Satz 1, Halbsatz 2 in der bis zum 30. Juni 2008 geltenden Fassung bei der Berechnung des Tabellenentgelts und von in Monatsbeträgen zustehenden Zulagen.

Anmerkung zu Ziffer 2a: Dem Tabellenentgelt stehen individuelle Zwischen- und Endstufen gleich.

*derzeit 39 Stunden wöchentlich

(2) 1Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. 2Abweichend von Satz 1 kann bei Beschäftigten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

(3) 1Soweit es die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse zulassen, wird die/der Beschäftigte am 15. August, am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 von der Arbeit freigestellt. 2Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. 3Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag, sowie für den 15. August, den 24. Dezember und den 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

Anmerkung zu Absatz 3 Satz 3: Die Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit betrifft die Beschäftigten, die wegen des Dienstplans am Feiertag frei haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten.

(4) Aus dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründen kann auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung im Rahmen des § 7 Absatz 1, 2 und des § 12 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

Anmerkung zu Absatz 4: In vollkontinuierlichen Schichtbetrieben kann an Sonn- und Feiertagen die tägliche Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden.

(5) Die Beschäftigten sind im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie - bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung - zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.

(6) 1Durch Dienstvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. 2Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.

(7) 1Durch Dienstvereinbarung kann in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. 2Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.

(8) Die Absätze 6 und 7 gelten nur alternativ und nicht bei Wechselschicht- und Schichtarbeit.
Anmerkung zu § 6:
1Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte unabhängig von den Vorgaben zu Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit (Absätze 6 und 7) möglich. 2Sie dürfen keine Regelungen nach Absatz 4 enthalten.

§ 7 Sonderformen der Arbeit

(1) 1Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen Beschäftigte durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen werden. 2Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. 3Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.

(2) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

(3) Bereitschaftsdienst leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.

(4) 1Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. 2Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.

(5) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr.

(6) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Absatz 1 Satz 1) leisten.

(7) Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Absatz 1 Satz 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.

(8) Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die
a) im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 6 Absatz 6 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,
b) im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 6 Absatz 7 außerhalb der Rahmenzeit,
c) im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden, angeordnet worden sind.

§ 7a Kurzarbeit

(1) $_1$Bei einem vorübergehenden unvermeidbaren Arbeitsausfall aufgrund wirtschaftlicher Ursachen oder aufgrund eines unabwendbaren Ereignisses kann der Dienstgeber nach Abschluss einer Dienstvereinbarung die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit nach Maßgabe der jeweils geltenden gesetzlichen Vorschriften des Sozialgesetzbuches (SGB) Drittes Buch (III) für die gesamte Einrichtung oder für Teile davon kürzen (Kurzarbeit). $_2$In Einrichtungen ohne Mitarbeitervertretung ist die Kurzarbeit mit jeder / jedem betroffenen Beschäftigten gesondert schriftlich zu vereinbaren. $_3$Die Kurzarbeit soll mindestens sieben Tage im Voraus angekündigt werden. $_4$Die Dienstvereinbarung soll mindestens die folgenden Themen enthalten:
- Persönlicher Geltungsbereich / betroffener Personenkreis
- Beginn und Dauer der Kurzarbeit
- Umfang der Arbeitszeitreduzierung
- Lage und Verteilung der Arbeitszeit
- Klarstellung zur Vorrangigkeit im Hinblick auf bereits bestehende Dienstvereinbarungen zur Arbeitszeit.

Protokollnotiz zu Absatz 1:
Ein Muster für eine Dienstvereinbarung gemäß Absatz 1 ist in der Anlage J abgedruckt.

(2) Von der Kurzarbeit ausgenommen sind folgende Beschäftigte:
a) Auszubildende und die mit deren Ausbildung beauftragten Beschäftigten, sofern die Auszubildenden in der Einrichtung anwesend sind;
b) Beschäftigte als Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft nach Teil B, 4.;
c) Beschäftigte in einem gekündigten Arbeitsverhältnis bzw. nach Abschluss eines Aufhebungsvertrages;
d) Praktikantinnen und Praktikanten sowie Umschülerinnen und Umschüler;
e) Schwangere Frauen und werdende Väter, die Elterngeld in Anspruch nehmen oder nehmen werden und bei denen der Bezug von Kurzarbeitergeld in den Bemessungszeitraum des Elterngeldes gemäß § 2 BEEG fallen würde;
f) Geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 Absatz 1 SGB IV, wenn keine Sozialversicherungspflicht besteht. Sollte eine / ein geringfügig Beschäftigte/r sozialversicherungspflichtig sein (z. B. bei Miet- oder Kapitaleinnahmen) ist sie / er nicht von Kurzarbeit ausgenommen;
g) Beschäftigte, bei denen die persönlichen Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld nicht vorliegen;
h) Beschäftigte, die eine Förderung nach § 16i SGB II (Leistungen zur Eingliederung) erhalten;

i) Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit bzw. der Freizeitphase der Sabbatjahrregelung; Für Beschäftigte in der Arbeitsphase der Altersteilzeit bzw. der Ansparphase der Sabbatjahrreglung kann § 10 ABD Teil D, 6a. sinngemäß angewandt werden.
Protokollnotiz zu Buchstabe i):
Für Beschäftigte in der Ansparphase des Sabbatjahrmodells wird auch auf die Durchführungshinweise in Teil D, 5. (Anlage zur Mustervereinbarung) verwiesen.

j) Mitglieder der Mitarbeitervertretung und Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, soweit ihre Weiterarbeit in der Einrichtung zur Aufgabenerfüllung erforderlich ist.

(3) Vor der Einführung von Kurzarbeit sind nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften Zeitguthaben und Urlaubsansprüche abzubauen.

(4) [1]Für die Berechnung des während der Kurzarbeit gekürzten Entgelts gelten die allgemeinen Regelungen des § 24. [2]Für die Berechnung der Zahlungen nach den §§ 18a, 20 und 23 bleibt die Kurzarbeit unberücksichtigt, d.h. sie werden so berechnet, als läge keine Kurzarbeit vor.

(5) [1]Arbeitgeber nach Artikel 2 Absatz 1 Buchstaben a) bis c) GrO leisten zum gekürzten Monatsentgelt und zum Kurzarbeitergeld eine Aufstockungszahlung an die betroffenen Beschäftigten. [2]Diese wird so bemessen, dass der / die Beschäftigte insgesamt (Summe aus gekürztem Monatsentgelt, Kurzarbeitergeld und Aufstockungszahlung) in den Entgeltgruppen 1 bis 10 95 v.H. des bisherigen Nettoentgelts und ab Entgeltgruppe 11 90 v.H. des bisherigen Nettoentgelts erhält. [3]Die Aufstockungszahlung ist zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.
Protokollnotiz zu Absatz 5:
Ist zum Zeitpunkt der Beschlussfassung über diese Regelung am 8. April 2020 in einer Dienstvereinbarung eine Regelung über eine höhere Aufstockungszahlung bereits getroffen, gelten die Regelungen der Dienstvereinbarung für die dort festgelegte Dauer fort.

(6) [1]Arbeitgeber nach Artikel 2 Absatz 1 Buchstaben e) und f) und Absatz 2 GrO leisten zum gekürzten Monatsentgelt und zum Kurzarbeitergeld eine Aufstockungszahlung gemäß Absatz 5. [2]Es kann in der Dienstvereinbarung oder der arbeitsvertraglichen Vereinbarung gemäß Absatz 1 eine niedrigere Aufstockungszahlung festgelegt werden, wenn – zu belegen durch einen Bericht über die wirtschaftliche und finanzielle Lage der Einrichtung gem. § 27a Absatz 2 Nr. 1 MAVO – nur bei einer geringeren Aufstockungszahlung für die Dauer nach Absatz 7 Satz 1 betriebsbedingte Kündigungen vermieden werden können. [3]In Einrichtungen ohne Mitarbeitervertretung ist der Bericht in einer Mitarbeiterversammlung abzugeben. [4]Kann eine Mitarbeiterversammlung nicht stattfinden, sind die Beschäftigten in Textform zu informieren.
Protokollnotiz zu Absatz 6:
Ist zum Zeitpunkt der Beschlussfassung über diese Regelung am 8. April 2020 in einer Dienstvereinbarung eine Regelung über eine höhere Aufstockungszahlung bereits getroffen, gelten die Regelungen der Dienstvereinbarung für die dort festgelegte Dauer fort.

(7) [1]Während der Kurzarbeit und für einen Zeitraum von drei Monaten nach dem Ende der Kurzarbeit sind für von der Kurzarbeit betroffene Einrichtungen oder Teile von Einrichtungen betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen. [2]Beschäftigte, deren Arbeitszeit länger als drei zusammenhängende Wochen verkürzt worden ist, können ihr Dienstverhältnis mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende kündigen

§ 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

(1) [1]Der/Die Beschäftigte erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. [2]Der Anspruch auf Entgelt für Reisezeiten gemäß § 40 begründet keinen

Anspruch auf Zeitzuschläge. 3Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde

a) für Überstunden	
in den Entgeltgruppen 1 bis 9b	30 v.H.,
in den Entgeltgruppen 9c bis 15	15 v.H.,
b) für Nachtarbeit	20 v.H.,
c) für Sonntagsarbeit	25 v.H.,
d) bei Feiertagsarbeit	
- ohne Freizeitausgleich	135 v.H.,
- mit Freizeitausgleich	35 v.H.,
e) für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr	35 v.H.,
f) für Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht- oder Schichtarbeit anfällt	20 v.H.

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. 4Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 3 Buchst. c bis f wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. 5Auf Wunsch der/des Beschäftigten können, soweit die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 3 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden. 6Ist ein Arbeitszeitkonto (§ 10) eingerichtet, findet abweichend von Satz 3 § 7 Teil D, 4. Anwendung.

Anmerkung zu Absatz 1 Satz 1:
Bei Überstunden richtet sich das Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung nach der jeweiligen Entgeltgruppe und der individuellen Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4.

Anmerkung zu Absatz 1 Satz 2 Buchstabe d):
1Der Freizeitausgleich muss im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden. 2Falls kein Freizeitausgleich gewährt wird, werden als Entgelt einschließlich des Zeitzuschlags und des auf den Feiertag entfallenden Tabellenentgelts höchstens 235 v.H. gezahlt.

Hinweis zu § 8 Absatz 1 Satz 3:
Die Stundenentgelte werden jeweils in der Anlage C bekannt gemacht.

(2) Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht innerhalb des nach § 6 Absatz 2 Satz 1 oder 2 festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden, erhält die/der Beschäftigte je Stunde 100 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe.

Anmerkung zu Absatz 2:
Mit dem Begriff „Arbeitsstunden“ sind nicht die Stunden gemeint, die im Rahmen von Gleitzeitregelungen im Sinne der Anmerkung zu § 6 anfallen, es sei denn, sie sind angeordnet worden.

(3) 1Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. 2Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle. 3Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. 4Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft außerhalb des Aufenthaltsortes im Sinne des § 7 Absatz 4 wird die Zeit jeder einzelnen Inanspruchnahme einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten jeweils auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. 5Die nach Satz 4 errechnete Arbeitszeit kann stattdessen bis zum Ende des 3. Kalendermonats auch durch entsprechende Freizeit abgegolten werden (Freizeitausgleich). 6Für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Tabellenentgelt (§ 15) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt. 7Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des § 7 Absatz 4 telefonisch (z. B. in Form einer Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen erbracht, wird abweichend von Satz 4 die Summe dieser Arbeitsleistungen auf die nächste volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen

Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. 8Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach § 10 Absatz 3 Satz 2 zulässig ist. 9Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. 10Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 9 liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. 11In diesem Fall wird abweichend von den Sätzen 2 und 3 für jede Stunde der Rufbereitschaft 12,5 v.H. des Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt. 12Auf Antrag der/des Beschäftigten kann eine Nebenabrede vereinbart werden, dass die nach Satz 1 bis 3 bzw. Satz 10 bis 11 errechnete Pauschale auch durch entsprechende Freizeit abgegolten wird; diese Nebenabrede kann jeweils zum Ende des folgenden Kalenderjahres gekündigt werden.
Anmerkung zu Absatz 3:
Zur Ermittlung der Tage einer Rufbereitschaft, für die eine Pauschale gezahlt wird, ist auf den Tag des Beginns der Rufbereitschaft abzustellen.

(4) 1Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit entsprechend dem Anteil der erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Zeit der Arbeitsleistung als Arbeitszeit gewertet und nach den zum 30.09.2005 geltenden Bedingungen abgegolten. 2Die Bewertung darf 15 v.H., vom 8. Bereitschaftsdienst im Kalendermonat an 25 v. H nicht unterschreiten. 3Die danach errechnete Arbeitszeit kann stattdessen bis zum Ende des 3. Kalendermonats auch durch entsprechende Freizeit abgegolten werden (Freizeitausgleich). 4Für den Freizeitausgleich ist eine angefangene halbe Stunde, die sich bei der Berechnung ergeben hat, auf eine halbe Stunde aufzurunden. 5Für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Tabellenentgelt (§ 15) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt.

(5) 1Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 105 EURO monatlich. 2Beschäftigte, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,63 EURO pro Stunde.

(6) 1Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 40 EURO monatlich. 2Beschäftigte, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,24 EURO pro Stunde.

(7) Für Mesner/innen, Kirchenmusiker/innen, Pfarrhelfer/innen, Seelsorgehelfer/innen, Gemeinde- und Pastoralassistenten/innen und -referenten/innen findet Absatz 1 Satz 3 Buchstabe b) bis f) keine Anwendung.

§ 9 Bereitschaftszeiten

(1) 1Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich die/der Beschäftigte am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Arbeitgeber bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbständig, ggf. auch auf Anordnung, aufzunehmen und in denen die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen. 2Für Beschäftigte, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende Regelungen:
a) Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als Arbeitszeit gewertet (faktorisiert).
b) Sie werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.
c) Die Summe aus den faktorisierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 6 Absatz 1 nicht überschreiten.
d) Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.
3Ferner ist Voraussetzung, dass eine nicht nur vorübergehend angelegte Organisationsmaßnahme besteht, bei der regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten anfallen.

(2) *(frei)*

(3) *(frei)*

Anmerkung zu § 9:
Diese Regelung gilt nicht für Wechselschicht- und Schichtarbeit.

§ 10 Arbeitszeitkonto

(1) 1Mit Beschäftigten kann ein Arbeitszeitkonto nach Maßgabe der Arbeitszeitkontenregelung (AZKR) eingerichtet werden. 2Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 6 Absatz 6) oder eine Rahmenzeit (§ 6 Absatz 7) vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto nach Maßgabe der AZKR einzurichten.

(2) Alle Beschäftigten einer Einrichtung oder von Teilen einer Einrichtung, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.

§ 11 Teilzeitbeschäftigung

(1) 1Mit Beschäftigten soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie
a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen
tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen. 2Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. 3Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. 4Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der/des Beschäftigten nach Satz 1 Rechnung zu tragen.
Hinweis zu Absatz 1 Buchstabe b:
1Im Falle einer Teilzeitbeschäftigung nach Absatz 1 Buchstabe b kann die Dauer der Teilzeitbeschäftigung durch eine Befristung auf den Fortfall des Zweckes festgelegt werden. 2Wird für die Dauer einer zweckbefristeten Teilzeitbeschäftigung nach Absatz 1 Buchstabe b eine Vertretungskraft eingestellt, liegt hierin ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses. 3Über die Dauer der Vertretung nach Satz 2 hinaus ist die Befristung für notwendige Zeiten einer Einarbeitung zulässig.

(2) Beschäftigte, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.

(3) Ist mit früher Vollbeschäftigten auf ihren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, sollen sie bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

§ 11a Arbeitsplatzteilung

(1) 1Vereinbart der Arbeitgeber ausnahmsweise mit zwei oder mehr Beschäftigten, dass sich diese die Arbeitszeit an einem Arbeitsplatz teilen (Arbeitsplatzteilung), so ist er beim Abschluss des Arbeitsvertrages für die Beschäftigte/den Beschäftigten vorab berechtigt, die in die Arbeitsplatzteilung einbezogenen Beschäftigten für den Fall eines dringenden

betrieblichen Erfordernisses zur Vertretung der/des anderen Beschäftigten arbeitsvertraglich zu verpflichten. 2Die/der Beschäftigte ist zur Vertretung nur verpflichtet, soweit sie ihr/ihm im Einzelfall zumutbar ist.

(2) Absatz 1 ist entsprechend anzuwenden, wenn sich Gruppen von Beschäftigten auf bestimmten Arbeitsplätzen in festgelegten Zeitabschnitten abwechseln, ohne dass eine Arbeitsplatzteilung im Sinne des Absatz 1 vorliegt.

§ 11b Mindestdauer, zeitliche Lage der Arbeitszeit

(1) Wird die/der Beschäftigte vertraglich zur Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall in Anspruch genommen, ist für einen bestimmten Zeitraum (Woche, Monat oder drei Monate) eine bestimmte Mindestzahl von Wochenarbeitsstunden vertraglich festzulegen.

(2) Der Arbeitgeber hat der/dem Beschäftigten die zeitliche Lage der Arbeitszeit (Beginn und Ende) so früh wie möglich mitzuteilen.

Abschnitt III: Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen (§§ 12-25c)

(Die Änderungen des § 20 zum 1. Mai 2017 durch Beschluss der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 16. März 2017 veröffentlicht in der Anlage zu den Amtsblättern der bayerischen Diözesen „Änderungen und Ergänzungen zum Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen – ABD – Nr. 117“ sind befristet bis zum 31. Dezember 2020.)

§ 12 Eingruppierung

(1) 1Die Eingruppierung der/des Beschäftigten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen des Teil A, 2. - Entgeltordnung. 2Die/Der Beschäftigte erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie/er eingruppiert ist.

(2) 1Die/Der Beschäftigte ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr/ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. 2Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. 3Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden (z. B. vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen. 4Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Satz 2 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung. 5Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von den Sätzen 2 bis 4 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses. 6Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person der/des Beschäftigten bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

Anmerkung zu Absatz 2:
1Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der/des Beschäftigten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z. B. unterschriftsreife Bearbeitung eines Aktenvorgangs, eines Widerspruchs oder eines Antrags, Erstellung eines EKG, Fertigung einer Bauzeichnung, Konstruktion einer Brücke oder eines Brückenteils, Bearbeitung eines Antrags auf eine Sozialleistung, Betreuung einer Person oder Personengruppe, Durchführung einer Unterhaltungs- oder Instandsetzungsarbeit). 2Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden. 3Eine Anforderung im Sinne der Sätze 2 und 3 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Entgeltgruppe.

(3) Die Entgeltgruppe der/des Beschäftigten ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

§ 13 Eingruppierung in besonderen Fällen

(1) 1Ist der/dem Beschäftigten eine andere, höherwertige Tätigkeit nicht übertragen worden, hat sich aber die ihr/ihm übertragene Tätigkeit (§ 12 Absatz 2 Satz 1) nicht nur vorübergehend derart geändert, dass sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer/seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht (§ 12 Absatz 2 Sätze 2 bis 6), und hat die/der Beschäftigte die höherwertige Tätigkeit ununterbrochen sechs Monate lang ausgeübt, ist sie/er mit Beginn des darauffolgenden Kalendermonats in der höheren Entgeltgruppe eingruppiert. 2Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate gilt § 14 Absatz 1 sinngemäß.

(2) 1Ist die Zeit der Ausübung der höherwertigen Tätigkeit durch Urlaub, Arbeitsbefreiung, Arbeitsunfähigkeit, Kur- oder Heilverfahren oder Vorbereitung auf eine Fachprüfung für die Dauer von insgesamt nicht mehr als sechs Wochen unterbrochen worden, wird die Unterbrechungszeit in die Frist von sechs Monaten eingerechnet. 2Bei einer längeren Unterbrechung oder bei einer Unterbrechung aus anderen Gründen beginnt die Frist nach der Beendigung der Unterbrechung von neuem.

(3) Wird der/dem Beschäftigten vor Ablauf der sechs Monate wieder eine Tätigkeit zugewiesen, die den Tätigkeitsmerkmalen ihrer/seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht, gilt § 14 Absatz 1 sinngemäß.

Anmerkung zu §§ 12,13:
Die Grundsätze der korrigierenden Rückgruppierung bleiben unberührt.

§ 14 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

(1) Wird der/dem Beschäftigten vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer/seiner Eingruppierung entspricht, und hat sie/er diese mindestens einen Monat ausgeübt, erhält sie/er für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit.

(2) Durch Regelung der Bayerischen Regional-KODA wird im Rahmen eines Kataloges, der die in Frage kommenden Tätigkeiten aufführt, bestimmt, dass die Voraussetzung für die Zahlung einer persönlichen Zulage bereits erfüllt ist, wenn die vorübergehend übertragene Tätigkeit mindestens drei Arbeitstage angedauert hat und die/der Beschäftigte ab dem ersten Tag der Vertretung in Anspruch genommen worden ist.

(3) Die persönliche Zulage für Beschäftigte bemisst sich nach jeweiligen Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich bei dauerhafter Übertragung nach § 17 Absatz 4 Satz 1 ergeben hätte.

§ 14a Höher- bzw. Herabgruppierung von Leiterinnen/Leitern von Kindertageseinrichtungen, Erzieherinnen/Erzieher mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten und Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten

(aufgehoben durch Beschluss vom 10.12.2009 mit Inkraftsetzung zum 01.11.2009)

§ 15 Tabellenentgelt

(1) 1Die/Der Beschäftigte erhält monatlich ein Tabellenentgelt. 2Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die sie/er eingruppiert ist, und nach der für sie/ihn geltenden Stufe.

(2) Beschäftigte erhalten Entgelt nach der Anlage A.

(3) 1Durch Regelung der Bayerischen Regional-KODA können für an- und ungelernte Tätigkeiten in von Outsourcing und/oder Privatisierung bedrohten Bereichen in den Entgeltgruppen 1 bis 4 Abweichungen von der Entgelttabelle bis zu einer dort vereinbarten Untergrenze vorgenommen werden. 2Die Untergrenze muss im Rahmen der Spannbreite des Entgelts der Entgeltgruppe 1 liegen.

§ 16 Stufen der Entgelttabelle

(1) Die Entgeltgruppen 2 bis 15 umfassen sechs Stufen.

(2) 1Bei Einstellung in eine der Entgeltgruppen 2 bis 15 werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. 2Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. 3Ansonsten wird die/der Beschäftigte bei entsprechender Berufserfahrung von mindestens einem Jahr der Stufe 2 zugeordnet. 4Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

Anmerkung zu Absatz 2:
1. Einschlägige Berufserfahrung ist eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogen entsprechenden Tätigkeit.
2. Ein Berufspraktikum nach den Regelungen für Praktikantinnen und Praktikanten gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.

(2a) 1Bei Einstellung von Beschäftigten in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis bei einem kirchlichen Arbeitgeber (§ 34 Absatz 3 Satz 3 und 4) kann die in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigt werden; Absatz 2 Satz 3 bleibt unberührt. 2Bei einem Wechsel zwischen Arbeitgebern im Sinne des § 1 Absatz 1 dürfen Beschäftigte nicht mehr als eine Entwicklungsstufe gegenüber dem vorherigen Arbeitsverhältnis mit einschlägiger beruflicher Tätigkeit zurückgestuft werden, sofern nicht mehr als sechs Monate Unterbrechung zwischen den Arbeitsverhältnissen liegen; Absatz 2 Satz 4 bleibt unberührt.

Protokollnotiz zu Absatz 2a:
Entsprechend kann bei Einstellung von Beschäftigten in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis beim Bund, bei den Ländern, bei den Gemeinden und Gemeindeverbänden und sonstigen Mitgliedern der Arbeitgeberverbände, die der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände oder der Tarifgemeinschaft deutscher Länder angehören, bei kommunalen Spitzenverbänden sowie bei Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts verfahren werden.

(2b) Bei Einstellung von Beschäftigten in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis bei einem kirchlichen Arbeitgeber (§ 34 Absatz 3 Satz 4), auf das die Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes (AVR) oder ein anderes arbeitsvertragsrechtliches Regelwerk Anwendung gefunden hat, können Beschäftigte derjenigen Stufe zugeordnet werden, die sie erreicht hätten, wenn das ABD auf das vorherige Arbeitsverhältnis Anwendung gefunden hätte.

Protokollnotiz zu Absatz 2b:
Entsprechend kann bei Einstellung im unmittelbaren Anschluss an ein Beamtenverhältnis verfahren werden.

(3) Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe – von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 17 Absatz 2 – nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit)
- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
- Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,
- Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
- Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
- Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.

(4) 1Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. 2Einstellungen erfolgen zwingend in der Stufe 2 (Eingangsstufe). 3Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht; § 17 Absatz 2 bleibt unberührt.

§ 16a Weitere Anrechnung von Vordienstzeiten bei Einstellung

1Für die Anrechnung von Vordienstzeiten zur Anerkennung von Stufenlaufzeiten bei der Stufenzuordnung findet bei der Einstellung von Beschäftigten, die bereits zuvor in einem Arbeitsverhältnis zu einem kirchlichen Arbeitgeber standen, der Beschluss der Zentral-KODA vom 12.11.2009[1] Anwendung. 2Unbeschadet dessen findet eine Anrechnung von Unterbrechungszeiträumen im Sinne von Ziffer 1.1 des Zentral-KODA Beschlusses als Zeiten zurückgelegter Tätigkeit für die Berechnung der Stufenlaufzeit im Sinne von § 16 Absatz 3 nicht statt.

[1]abgedruckt in Anhang I

§ 17 Allgemeine Regelungen zu den Stufen

(1) Die Beschäftigten erhalten vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe.

(2) 1Bei Leistungen der/des Beschäftigten, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verkürzt werden. 2Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verlängert werden. 3Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Arbeitgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen. 4Für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden von Beschäftigten gegen eine Verlängerung nach Satz 2 bzw. 3 ist eine betriebliche Kommission zuständig. 5Die Mitglieder der betrieblichen Kommission werden je zur Hälfte vom Arbeitgeber und von der Mitarbeitervertretung benannt; sie müssen der Einrichtung angehören. 5aIn Einrichtungen, in denen keine Mitarbeitervertretung besteht, wählen die Beschäftigten die Vertretung für die betriebliche Kommission unmittelbar. 6Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag der Kommission darüber, ob und in welchem Umfang der Beschwerde abgeholfen werden soll.

Anmerkung zu Absatz 2:
1Die Instrumente der materiellen Leistungsanreize (§ 18) und der leistungsbezogene Stufenaufstieg bestehen unabhängig voneinander und dienen unterschiedlichen Zielen. 2Leistungsbezogene Stufenaufstiege unterstützen insbesondere die Anliegen der Personalentwicklung.

Anmerkung zu Absatz 2 Satz 2:
Bei Leistungsminderungen, die auf einem anerkannten Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit gemäß §§ 8 und 9 SGB VII beruhen, ist diese Ursache in geeigneter Weise zu berücksichtigen.

Anmerkung zu Absatz 2 Satz 6:
Die Mitwirkung der Kommission erfasst nicht die Entscheidung über die leistungsbezogene Stufenzuordnung.

(3) 1Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 16 Absatz 3 Satz 1 stehen gleich:
a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 22 bis zu 39 Wochen,
c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat,
e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.
2Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit bis zu jeweils fünf Jahren sind unschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. 3Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren, bei Elternzeit von mehr als fünf Jahren, erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung;

die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme. 4Zeiten, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

Protokollnotiz zu § 17 Absatz 3 Satz 3:
Für Beschäftigte, die während einer Elternzeit oder eines Sonderurlaubs gemäß § 28 Absatz 2 an Qualifizierungsmaßnahmen gemäß § 5 Absatz 3 Buchstabe d) (Wiedereinstiegsqualifizierung), die der Arbeitgeber der/dem Beschäftigten anbietet oder auf Antrag anerkennt, teilnehmen, findet Absatz 3 Satz 3 keine Anwendung. § 5 Absatz 6 findet keine Anwendung.

(4) 1Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe aus den Entgeltgruppen 2 bis 14 der Anlage A werden die Beschäftigten der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben, mindestens jedoch der Stufe 2. 2Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. 3Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftige der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. 4Die/Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 3 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe.

(4a) 1Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe aus der Entgeltgruppe 1 werden die Beschäftigten derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2. 2Wird die/der Beschäftigte nicht in die nächsthöhere, sondern in eine darüber liegende Entgeltgruppe höhergruppiert, ist das Tabellenentgelt für jede dazwischen liegende Entgeltgruppe nach Satz 1 zu berechnen. 3Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. 4Die/Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe.

§ 18 Leistungsentgelt

(1) 1Ab dem 01. Januar 2007 wird ein Leistungsentgelt eingeführt. 2Das Leistungsentgelt ist eine variable und leistungsorientierte Bezahlung zusätzlich zum Tabellenentgelt.

(2) 1Ausgehend von einer vereinbarten Zielgröße von 8 v. H. entspricht bis zu einer Vereinbarung eines höheren Vomhundertsatzes das für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Gesamtvolumen 2,00 v. H. der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres aller unter den Geltungsbereich des ABD fallenden Beschäftigten des jeweiligen Arbeitgebers. 2Das für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Gesamtvolumen ist zweckentsprechend zu verwenden; es besteht die Verpflichtung zu jährlicher Auszahlung der Leistungsentgelte.

Protokollnotiz zu Absatz 2:
1. Das für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Gesamtvolumen ist vom Arbeitgeber unter Zugrundelegung der Anlage D zu ermitteln.
2. Grundsätzlich steht das Volumen des Leistungsentgelts den Beschäftigten des Arbeitgebers zur Verfügung. Für die wertmäßige Ermittlung des für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehenden Gesamtvolumens und zur Auszahlung können bei dem Arbeitgeber auch mehrere Abrechnungskreise gebildet oder mehrere Arbeitgeber zu einem Abrechnungskreis verbunden werden. Die Maßnahme darf nicht rechtsmissbräuchlich sein.

Protokollnotiz:
Beschließt die Bayerische Regional-KODA einen Teil des Leistungsentgelts für andere Zwecke zu verwenden, mindert sich das für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Gesamtvolumen um diesen Teil.

(3) Die Einführung, die Leistungsfeststellung und die Auszahlung des Leistungsentgelts bestimmen sich nach Anlage E.

(4) Die ausgezahlten Leistungsentgelte sind zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

Anmerkungen zu § 18:
1. 1Eine Nichterfüllung der Voraussetzungen für die Gewährung eines Leistungsentgelts darf für sich genommen keine arbeitsrechtlichen Maßnahmen auslösen. 2Umgekehrt sind arbeitsrechtliche Maßnahmen nicht durch Teilnahme an einer Zielvereinbarung bzw. durch Gewährung eines Leistungsentgelts ausgeschlossen.
2. 1Leistungsgeminderte dürfen nicht grundsätzlich aus Leistungsentgelten ausgenommen werden. 2Ihre jeweiligen Leistungsminderungen sollen angemessen berücksichtigt werden.

§ 18a Besondere Einmalzahlung

(1) In den Jahren 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 und 2020 erhalten die Beschäftigten anstelle des Leistungsentgeltes gemäß § 18 zusätzlich zum Tabellenentgelt eine besondere Einmalzahlung.

(2) Der Anspruch und die Berechnung der besonderen Einmalzahlung richten sich nach § 20 Absatz 1, 2 und 4 mit der Maßgabe, dass die besondere Einmalzahlung für die Beschäftigten in allen Entgeltgruppen
im Jahr 2011 17,60 %
im Jahr 2012 20,29 %
im Jahr 2013 23,35 %
im Jahr 2014 23,30 %
im Jahr 2015 23,44 %
im Jahr 2016 23,44 %
im Jahr 2017 23,45 %
im Jahr 2018 23,26 %
im Jahr 2019 23,28%
und im Jahr 2020 23,75%
der für die Jahressonderzahlung geltenden Bemessungsgrundlage beträgt.

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 1:
1Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis vor dem 1. Dezember endet und die mindestens vom Beginn des Kalenderjahres an ununterbrochen in einem Arbeitsverhältnis i. S. des § 1 Absatz 1 im kirchlichen Dienst gestanden haben, erhalten bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis ungeachtet des in § 20 Absatz 1 genannten Stichtages die anteilige besondere Einmalzahlung, wenn sie
1. wegen
a) Erreichens der Regelaltersgrenze oder
b) Bezugs einer Erwerbsminderungsrente oder
c) Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Altersteilzeit oder
d) Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses oder
e) einer betriebsbedingten Arbeitgeberkündigung aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden oder wenn sie
2. in unmittelbarem Anschluss an das Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber des kirchlichen Dienstes wechseln oder wenn sie
3. wegen
a) eines mit Sicherheit zu erwartenden Personalabbaus oder
b) Erfüllung der Voraussetzungen zum Bezug einer vorgezogenen Altersrente oder
c) Schwangerschaft oder
d) Niederkunft in den letzten drei Monaten oder
e) Aufnahme eines Kindes in ihre Obhut mit dem Ziel der Annahme als Kind oder
f) Pflege eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen haben.
2Bei Beschäftigten, die vor dem 30. September ausscheiden, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraumes der letzte volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses. 3Bei der Bemessungsgrundlage unberücksichtigt bleiben das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien, Sonder- und Einmalzahlungen sowie ggf. Zahlungen zur Urlaubsabgeltung. 4Endet das Arbeitsverhältnis, bevor die Höhe des Bemessungssatzes für das jeweilige Jahr von der Kommission neu festgesetzt ist, erfolgt die Endabrechnung auf Grundlage des für das Vorjahr geltenden Bemessungssatzes. 5Eine Korrektur nach endgültiger Festsetzung erfolgt in diesem Fall nicht.

Protokollnotiz zu Absatz 2:
Erläuterung zur Festsetzung des Bemessungssatzes:
1Ab dem Jahr 2011 errechnet sich der Bemessungssatz für die besondere Einmalzahlung aus dem Zwölffachen des als Gesamtvolumen zur Verfügung stehenden Vomhundertsatzes gemäß § 18Absatz 2 Satz 1, bereinigt um die im laufenden Jahr erfolgten linearen Erhöhungen der Tabellenentgelte (Vomhundertsatz gemäß § 18 Absatz 2 Satz 1 für das jeweilige Jahr, multipliziert mit 12, multipliziert mit dem Ergebnis des Quotienten 100/(100 + Prozentpunkte der linearen Entgelterhöhung(en) im jeweiligen Jahr)). 2Das Ergebnis ist kaufmännisch auf zwei Stellen nach dem Komma zu runden.

(2a) 1In einer längstens bis 31. Dezember 2013 zu befristenden Dienstvereinbarung zur Auszahlung eines individuellen leistungsbezogenen Entgelts kann der bereinigte Bemessungssatz für die besondere Einmalzahlung nach Absatz 2 um bis zu 1/5 gemindert werden. 2Die Summe der sich aus der Minderung ergebenden Differenzbeträge wird entsprechend der Dienstvereinbarung leistungsbezogen unter den beteiligten Beschäftigten neben der geminderten besonderen Einmalzahlung zur Auszahlung gebracht.

(3) Die besondere Einmalzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für Dezember, spätestens jedoch Anfang Januar des folgenden Jahres ausgezahlt.

(4) Die besondere Einmalzahlung ist zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

(5) Die besondere Einmalzahlung wird neben den Aufstockungsleistungen nach § 5 Teil D, 6. gezahlt und bleibt bei der Berechnung von Aufstockungsleistungen nach § 5 Teil D, 6. unberücksichtigt.

(6) 1Kommt bis zum 31. Juli 2013 keine Einigung über die Ausfüllung der Anlage E zustande, finden die Absätze 1, 2 und 3 bis 5 weitere Anwendung bis solche Bestimmungen erlassen sind oder die Bayerische Regional-KODA beschlossen hat, dass § 18a nicht mehr anzuwenden ist. 2In diesem Fall kann die Dienstvereinbarung nach Absatz 2a jeweils für ein Jahr längstens bis 31.12.2015 verlängert werden.

§ 19 Erschwerniszuschläge

(1) 1Erschwerniszuschläge werden für Arbeiten gezahlt, die außergewöhnliche Erschwernisse beinhalten. 2Dies gilt nicht für Erschwernisse, die mit dem der Eingruppierung zugrunde liegenden Berufs- oder Tätigkeitsbild verbunden sind.

(2) Außergewöhnliche Erschwernisse im Sinne des Absatzes 1 ergeben sich grundsätzlich nur bei Arbeiten
a) mit besonderer Gefährdung,
b) mit extremer nicht klimabedingter Hitzeeinwirkung,
c) mit besonders starker Schmutz- oder Staubbelastung,
d) mit besonders starker Strahlenexposition oder
e) unter sonstigen vergleichbar erschwerten Umständen.

(3) Zuschläge nach Absatz 1 werden nicht gewährt, soweit der außergewöhnlichen Erschwernis durch geeignete Vorkehrungen, insbesondere zum Arbeitsschutz, ausreichend Rechnung getragen wird.

(4) 1Die Zuschläge betragen in der Regel 5 bis 15 v. H. - in besonderen Fällen auch abweichend - des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Tabellenentgelts der Stufe 2 der Entgeltgruppe 2. 2Teilzeitbeschäftigte erhalten Erschwerniszuschläge, die nach Stunden bemessen werden, in voller Höhe; sofern sie pauschaliert gezahlt werden, gilt dagegen § 24 Absatz 2.

(5) 1Die zuschlagspflichtigen Arbeiten und die Höhe der Zuschläge werden gesondert geregelt. 2Bis zum In-Kraft-Treten einer entsprechenden Regelung gelten die Regelungen über die Höhe der Lohnzuschläge gemäß Teil B, 5.1. und 5.2. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung fort. 3Die zu zahlenden Erschwerniszuschlagsbeträge erhöhen sich mit Wirkung zum 01.03.2018 um 3,19 %. 4Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile eines Cents unter 0,5 sind abzurunden, Bruchteile von 0,5 und mehr aufzurunden.

§ 20 Jahressonderzahlung

(Die Änderungen in den Absätzen 1, 3, 4, 5 und 6 durch Beschluss vom 16. März 2017 sind befristet bis zum 31. Dezember 2020)

(1) 1Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. 2Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis aufgrund des Erreichens der Regelaltersgrenze oder wegen Eintritt einer dauerhaften Erwerbsminderung bzw. einer dauerhaften Berufsunfähigkeit vor dem 1. Dezember endet und die mindestens seit 25 Jahren ununterbrochen in einem Arbeitsverhältnis i. S. des § 1 Absatz 1 im kirchlichen Dienst gestanden haben, erhalten bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis ungeachtet des in § 20 Absatz 1 genannten Stichtages die anteilige Jahressonderzahlung.

(1a) 1Beschäftigte erhalten bei einem Wechsel zwischen Arbeitgebern im Sinne des § 1 Absatz 1 auf Antrag vom bisherigen Arbeitgeber die Jahressonderzahlung beim Ausscheiden anteilig auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis vor dem 1. Dezember endet. 2Der Anspruch nach Satz 1 beträgt ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem der oder die Beschäftigte Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts hat. 3Als Monat gilt eine Beschäftigungszeit von mehr als 15 Kalendertagen. 4Absatz 3 findet analoge Anwendung.

(2) 1Die Jahressonderzahlung beträgt bei Beschäftigten

in den Entgeltgruppen 1 bis 8	79,51 v.H.
in den Entgeltgruppen 9 bis 12	70,28 v.H.
in den Entgeltgruppen 13 bis 15	51,78 v.H.

des der/dem Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien. 2Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. 3Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30. September begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses. 4In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

Anmerkung zu Absatz 2:
1Bei der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert und durch drei geteilt; dies gilt auch bei einer Änderung des Beschäftigungsumfangs. 2Ist im Bemessungszeitraum nicht für alle Kalendertage Entgelt gezahlt worden, werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert, durch die Zahl der Kalendertage mit Entgelt geteilt und sodann mit 30,67 multipliziert. 3Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. 4Besteht während des Bemessungszeitraumes an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich.

(3) Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis aufgrund Erreichens der in Absatz 1 Satz 2 genannten Gründe vor dem 1. Oktober endet, werden anstelle der in Absatz 2 Satz 1 benannten Monate die letzten drei vollen Monate vor Ausscheiden als Berechnungsgrundlage herangezogen.

(4) 1Der Anspruch nach den Absätzen 1 bis 3 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben. 2Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,

1. für Beschäftigte, die kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen
a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,
b) Beschäftigungsverboten nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 MuSchG,
c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG) bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat;
Protokollnotiz zu Absatz 4 Ziffer 1 Buchstabe c):
Entgelt in diesem Sinne ist auch der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld.

2. in denen Beschäftigten Krankengeldzuschuss gezahlt wurde oder nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.

(5) 1Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November, spätestens jedoch Anfang Dezember ausgezahlt. 2Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden. 3Scheidet ein Beschäftigter/eine Beschäftigte aufgrund der in Absatz 1 Satz 2 genannten Gründe aus, wird die Jahressonderzahlung zusammen mit dem letzten regelmäßigen Tabellenentgelt, spätestens im Monat nach dem Ausscheiden, ausbezahlt.

(6) 1Beschäftigte, die Altersteilzeitarbeit vereinbart haben, erhalten die Jahressonderzahlung auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Rentenbezugs vor dem 1. Dezember endet. 2In diesem Falle treten an die Stelle des Bemessungszeitraums gemäß Absatz 2 die letzten drei Kalendermonate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

§ 20a Entgeltbezugsgröße

Bestandteil des ABD werden zum jeweiligen Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens im TVöD – Fassung VKA die Einführung oder Änderung

a) der Tabellenentgelte in der Entgelttabelle des TVöD – Fassung VKA,
b) des für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehenden Gesamtvolumens der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres (§ 18 TVöD-Fassung VKA),
c) der Werte der Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung (§ 20 Absatz 2 TVöD – Fassung VKA),
d) sonstiger Entgeltbestandteile, die in einem den TVöD-Fassung VKA ändernden oder ergänzenden Tarifvertrag geregelt werden, insbesondere Einmalzahlungen,

soweit die Bayerische Regional-KODA nichts anderes beschließt.

§ 20b Einmalige Sonderzahlung 2009

(aufgehoben durch Beschluss vom 30.11.2011 mit Inkraftsetzung zum 01.02.2012)

§ 21 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

1In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 6 Absatz 3 Satz 1, § 22 Absatz 1, § 26, § 27 und § 29 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. 2Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeit-

raum) gezahlt. 3Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Leistungsentgelte, Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach § 23 Absatz 2 und 3.

Anmerkungen zu den Sätzen 2 und 3:

1. 1Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. 2Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. 3Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde gelegt.

2. 1Der Tagesdurchschnitt nach Satz 2 beträgt bei einer durchschnittlichen Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage 1/65 aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben. 2Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. 3Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln. 4Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 die für diese Ausfalltage auf Basis des Tagesdurchschnitts zustehenden Beträge sowie die Ausfalltage selbst unberücksichtigt.

3. 1Liegt zwischen der Begründung des Arbeitsverhältnisses oder der Änderung der individuellen Arbeitszeit und dem maßgeblichen Ereignis für die Entgeltfortzahlung kein voller Kalendermonat, ist der Tagesdurchschnitt anhand der konkreten individuellen Daten zu ermitteln. 2Dazu ist die Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für diesen Zeitraum zugestanden haben, durch die Zahl der tatsächlich in diesem Zeitraum erbrachten Arbeitstage zu teilen.

4. 1Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, ist die/der Beschäftigte so zu stellen, als sei die Entgeltanpassung bereits mit Beginn des Berechnungszeitraums eingetreten. 2Der Erhöhungssatz beträgt für

- vor dem 1. März 2018 zustehende Entgeltbestandteile	3,19 v.H.,
- vor dem 1. April 2019 zustehende Entgeltbestandteile	3,09 v.H. und
- vor dem 1. März 2020 zustehende Entgeltbestandteile	1,06 v.H.

§ 22 Entgelt im Krankheitsfall

(1) 1Werden Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt nach § 21. 2Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. 3Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Sätze 1 und 2 gilt auch die Arbeitsverhinderung in Folge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation im Sinne von § 9 EntgFG.

Anmerkung zu Absatz 1 Satz 1:
Ein Verschulden liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

(2) 1Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten die Beschäftigten für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. 2Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 21 (mit Ausnahme der Leistungen nach § 23 Absatz 1); bei freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Beschäftigten ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. 3Für Beschäftigte, die nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Krankengeldhöchstsatz, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen. 4Bei Teilzeitbeschäftigten ist das nach Satz 3 bestimmte fiktive Krankengeld entsprechend § 24 Absatz 2 zeitanteilig umzurechnen.

(3) 1Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 34 Absatz 3) von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 39. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. 2Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird.

(4) 1Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EntgFG bleibt unberührt. 2Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an Beschäftigte eine Rente oder eine vergleichbare Leistung auf Grund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhalten, die nicht allein aus Mitteln der Beschäftigten finanziert ist. 3Innerhalb eines Kalenderjahres kann das Entgelt im Krankheitsfall nach Absatz 1 und 2 insgesamt längstens bis zum Ende der in Absatz 3 Satz 1 genannten Fristen bezogen werden; bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Absatz 1 ergebende Anspruch. 4Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; soweit es sich nicht um öffentlich-rechtliche Sozialversicherungsansprüche auf Rente handelt, gehen die Ansprüche der Beschäftigten insoweit auf den Arbeitgeber über. 5Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrags, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 2 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, die/der Beschäftigte hat dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

§ 23 Besondere Zahlungen

(1) 1Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert, einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen. 2Für Vollbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat 6,65 EURO. 3Der Anspruch entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die/der Beschäftigte dem Arbeitgeber die erforderlichen Angaben schriftlich mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres; die Fälligkeit tritt nicht vor acht Wochen nach Zugang der Mitteilung beim Arbeitgeber ein. 4Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die den Beschäftigten Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. 5Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses. 6Die vermögenswirksame Leistung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. 7Die vermögenswirksame Leistung kann zur Entgeltumwandlung verwendet werden. 8Im Falle der Entgeltumwandlung besteht der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung auch dann, wenn kein Vertrag im Sinne von § 2 des 5. VermBG nachgewiesen wird.
9Ein Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung sowohl für eine Anlage nach dem Vermögensbildungsgesetz als auch zur Entgeltumwandlung ist ausgeschlossen.

(2) 1Beschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Jubiläumsdienstzeit
a) von 25 Jahren in Höhe von 613,55 Euro,
b) von 40 Jahren in Höhe von 1 022,58 Euro,
c) von 50 Jahren in Höhe von 1 227,10 Euro.
2Zur Jubiläumsdienstzeit rechnen die in einem kirchlichen Beschäftigungsverhältnis im Bereich der bayerischen Diözesen zurückgelegten Zeiten. 3Die in einem Ausbildungsverhältnis verbrachten Zeiten stehen diesen gleich. 4Das Jubiläumsgeld zum 25-, 40-, bzw. 50-jährigen Dienstjubiläum kann nur einmal in Anspruch genommen werden. 5Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.
Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 3:
Gleiches gilt für Praktikumszeiten, sofern es sich um ein Berufspraktikum nach der Regelung für Praktikantinnen und Praktikanten handelt.

(3) 1Beim Tod von Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird der Ehegattin/dem Ehegatten oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt. 2Als Sterbegeld wird für

die restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Summe – für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt der/des Verstorbenen gezahlt. 3Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto hat befreiende Wirkung.

§ 24 Berechnung und Auszahlung des Entgelts

(1) 1Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit durch Regelung der Bayerischen Regional-KODA nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. 2Die Zahlung erfolgt am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von der/dem Beschäftigten benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaats der Europäischen Union. 3Fällt der Zahltag auf einen Samstag, einen Wochenfeiertag oder den 31. Dezember, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. 4Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 21 sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.

Anmerkung zu Absatz 1:
Teilen Beschäftigte ihrem Arbeitgeber die für eine kostenfreie bzw. kostengünstigere Überweisung in einen anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union erforderlichen Angaben nicht rechtzeitig mit, so tragen sie die dadurch entstehenden zusätzlichen Überweisungskosten.

Protokollnotiz zu Absatz 1:
1Die Umstellung des Zahltages auf spätestens den letzten Tag jeden Monats kann nur im Monat Dezember eines Jahres beginnen; die Jahressonderzahlung sollte bereits im Umstellungsjahr am letzten Tag des Monats November gezahlt werden. 2Im Falle einer geplanten Umstellung sind die Beschäftigten vom Arbeitgeber spätestens in dem der Umstellung vorausgehenden Monat September zu informieren.

(2) Soweit durch Regelung der Bayerischen Regional-KODA nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten Teilzeitbeschäftigte das Tabellenentgelt (§ 15) und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.

(3) 1Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. 2Besteht nur für einen Teil eines Kalendertags Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt. 3Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Absatz 1 und entsprechende Sonderregelungen) zu teilen.

(4) 1Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cents von mindestens 0,5, ist er aufzurunden; ein Bruchteil von weniger als 0,5 ist abzurunden. 2Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen durchgeführt. 3Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.

(5) Entfallen die Voraussetzungen für eine Zulage im Laufe eines Kalendermonats, gilt Absatz 3 entsprechend.

(6) Einzelvertraglich können neben dem Tabellenentgelt zustehende Entgeltbestandteile (z. B. Zeitzuschläge, Erschwerniszuschläge) pauschaliert werden.

(7) 1Die Abtretung von Entgeltansprüchen ist ausgeschlossen (§ 399 BGB). 2Im Einzelfall kann der/die Beschäftigte mit dem Arbeitgeber die Abtretbarkeit seiner Entgeltansprüche schriftlich vereinbaren.

(8) 1Die/der im Sinne des § 8 Absatz 1 Nummer 1 SGB IV Beschäftigte kann
1. verlangen, dass insbesondere Entgelt, das die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt, durch Entgeltumwandlung gemäß ABD Teil D, 10c. für die betriebliche Altersvorsorge verwendet wird, soweit nach der Satzung der Kasse, bei der diese zusätzliche betriebliche Altersversorgung durchgeführt wird, wechselnde Beträge innerhalb eines Jahres abgeführt werden können, oder
2. verlangen, dass die individuelle Arbeitszeit so angepasst wird, dass das zeitanteilige Entgelt die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt, oder
3. auf neben dem Tabellenentgelt bestehende Entgeltbestandteile und/oder die Jahressonderzahlung zum Teil oder zur Gänze verzichten. 2Der Verzicht kann frühestens nach einem Jahr widerrufen werden. 3Verzicht und Widerruf bedürfen der Schriftform.

§ 25 Betriebliche Altersversorgung bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden

(1) Die Beschäftigten haben Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen betrieblichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden (BVK Zusatzversorgung) nach Maßgabe der Versorgungsordnung A in ihrer jeweils geltenden Fassung, sofern in den §§ 25a und 25b keine subsidiären Durchführungswege eröffnet sind.[1]
[1] Versorgungsordnung A abgedruckt im Teil D.

(2) *(frei)*

§ 25a Betriebliche Altersversorgung bei der Pensionskasse der Caritas VVaG

Die Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis vor dem 20. September 2018 begonnen hat, haben Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe der Versorgungsordnung B in ihrer jeweiligen Fassung[1], sofern der Arbeitgeber nicht Mitglied der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden oder Mitglied/Beteiligter einer anderen rechtsfähigen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 1 b Absatz 3 BetrAVG ist.
[1] Versorgungsordnung B abgedruckt im Teil D.

Protokollnotiz:
1Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Versicherung der/des Beschäftigten zum Zwecke einer betrieblichen Altersversorgung gemäß den Regelungen des § 25, § 25a oder § 25b zu veranlassen. 2Sofern der Arbeitgeber nicht Mitglied der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden oder Mitglied/Beteiligter einer anderen rechtsfähigen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 1 b Absatz 3 BetrAVG ist oder er eine derartige Mitgliedschaft/Beteiligung nicht erlangt, ist § 25a anzuwenden.

§ 25b Betriebliche Altersversorgung bei einer anderen Pensionskasse oder einem Pensionsfonds

(1) 1Der Arbeitgeber, dem die Möglichkeit einer Mitgliedschaft in der BVK Zusatzversorgung nicht eröffnet oder der am 1. März 2016 Mitglied einer anderen Versorgungseinrichtung ist, kann die betriebliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach § 25 bei einer anderen rechtsfähigen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 1b Absatz 3 BetrAVG durchführen lassen. 2Der Versicherungsumfang muss zum Zeitpunkt des Abschlusses mindestens dem

der Versorgungsordnung A ABD Teil D, 10 a. entsprechen. 3Arbeitgeber, die betriebliche Altersversorgungen im Rahmen von Betriebsübergängen übernommen haben, können diese in Erfüllung des § 25 weiter führen.

(2) 1Der Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung (Pflichtversicherung) ist vom zusatzversorgungspflichtigen Arbeitsentgelt jeweils mit dem Beitragssatz zu berechnen, den die kirchlichen Dienstgeber als Pflichtbeitrag im Abrechnungsverband II der Bayerischen Versorgungskammer, Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden (BVK Zusatzversorgung), abzuführen hätten. 2Für die Aufteilung darüberhinausgehender Beiträge gilt § 15a der Versorgungsordnung A ABD Teil D, 10 a. sinngemäß.

Protokollnotiz:
1Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Versicherung der/des Beschäftigten zum Zwecke einer betrieblichen Altersversorgung gemäß den Regelungen des § 25, § 25a oder § 25b zu veranlassen. 2Sofern der Arbeitgeber nicht Mitglied der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden oder Mitglied/Beteiligter einer anderen rechtsfähigen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 1 b Absatz 3 BetrAVG ist oder er eine derartige Mitgliedschaft/Beteiligung nicht erlangt, ist § 25a anzuwenden.

§ 25c Betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung

1Die/Der Beschäftigte kann vom Arbeitgeber verlangen, dass Teile ihrer/seiner künftigen Entgeltansprüche durch Entgeltumwandlung für ihre/seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden. 2Das Nähere regelt die Versorgungsordnung C.[1]

[1] Versorgungsordnung C abgedruckt im Teil D.

Abschnitt IV: Urlaub und Arbeitsbefreiung (§§ 26-29)

§ 26 Erholungsurlaub

(1) 1Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21). 2Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage. 3Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. 4Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. 5Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden.

Anmerkung zu Absatz 1 Satz 5
Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden; dabei soll ein Urlaubsteil von zwei Wochen Dauer angestrebt werden.

(2) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:
a) 1Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. 2Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten.
b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält die/der Beschäftigte als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1; § 5 BUrlG bleibt unberührt.
c) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.
d) Das nach Absatz 1 Satz 1 fortzuzahlende Entgelt wird zu dem in § 24 genannten Zeitpunkt gezahlt.

§ 26a Übergangsvorschriften zum Erholungsurlaub

(aufgehoben zum 01.01.2014 durch Beschluss vom 04.06.2014)

§ 27 Zusatzurlaub

(1) Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit nach § 7 Absatz 1 oder ständig Schichtarbeit nach § 7 Absatz 2 leisten und denen die Zulage nach § 8 Absatz 5 Satz 1 oder Absatz 6 Satz 1 zusteht, erhalten
a) bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und
b) bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate
einen Arbeitstag Zusatzurlaub.

(2) Im Falle nicht ständiger Wechselschicht- oder Schichtarbeit (z. B. ständige Vertreter) erhalten Beschäftigte, denen die Zulage nach § 8 Absatz 5 Satz 2 oder Absatz 6 Satz 2 zusteht, einen Arbeitstag Zusatzurlaub für
a) je drei Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Wechselschichtarbeit geleistet haben, und
b) je fünf Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Schichtarbeit geleistet haben.

Anmerkung zu den Absätzen 1 und 2:

1Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach der abgeleisteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 1 oder 2 erfüllt sind. 2Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 22 unschädlich.

(3) *(frei)*

(4) 1Zusatzurlaub nach diesen und sonstigen Regelungen mit Ausnahme von § 125 SGB IX wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. 2Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage nicht überschreiten. 3Satz 2 ist für Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 und 2 hierzu nicht anzuwenden. 4Bei Beschäftigten, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend von Satz 2 eine Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen; maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird.

(5) Im Übrigen gilt § 26 mit Ausnahme von Absatz 2 Buchstabe b entsprechend.

§ 28 Sonderurlaub

(1) Beschäftigte können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten.

(2) 1Beschäftigten soll auf Antrag Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge gewährt werden, wenn sie
a) mindestens ein Kind unter 14 Jahren oder
b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen.
2Der Sonderurlaub ist auf bis zu fünf Jahre zu befristen. 3Er kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf des Sonderurlaubs zu stellen. 4Der Sonderurlaub kann längstens bis zu insgesamt 12 Jahren gewährt werden. 5Elternzeiten werden auf den Sonderurlaub nicht angerechnet. 6Der Sonderurlaub kann auch in zeitlichen Abständen genommen werden.

Hinweis zu Absatz 2 Buchstabe b:
1Im Falle des Sonderurlaubs nach Absatz 2 Buchstabe b, kann die Dauer des Sonderurlaubs durch eine Befristung auf den Fortfall des Zweckes festgelegt werden. 2Wird für die Dauer eines zweckbefristeten Sonderurlaubs nach Absatz 2 Buchstabe b eine Vertretungskraft eingestellt, liegt hierin ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses. 3Über die Dauer der Vertretung nach Satz 2 hinaus ist die Befristung für notwendige Zeiten einer Einarbeitung zulässig.

(3) 1Beschäftigte, die gemäß Absatz 2 beurlaubt sind, können den Sonderurlaub durch Elternzeit unterbrechen, wenn ihnen während des Sonderurlaubes gemäß § 15 Absatz 1 Satz 1 Bundelterngeld- und Elternzeitgesetz Elternzeit zusteht. 2Eine Unterbrechung des Sonderurlaubs nach Absatz 2 mit dem Ziel, während des Beschäftigungsverbotes nach § 3 Absatz 1 und 2 Mutterschutzgesetz einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zu erhalten, ist dagegen nicht möglich. 3Die Wiederaufnahme der Beschäftigung erfolgt zu dem für das Ende des Sonderurlaubes vorgesehenen Termin, es sei denn, die Elternzeit überschreitet das vorgesehene Ende des beantragten Sonderurlaubes. 4Auf die Wiederaufnahme der Beschäftigung am ursprünglichen Arbeitsplatz besteht kein Anspruch.

Anmerkung:
Ein Sonderurlaub darf – mit Ausnahme der in Absatz 3 geregelten Fälle – nicht unterbrochen werden für Zeiträume, in denen keine Arbeitsverpflichtung besteht.

§ 29 Arbeitsbefreiung

(1) 1Als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden, gelten nur die folgenden Anlässe:

a) Niederkunft der Ehefrau, und wenn bereits ein Kind unter 12 Jahren oder eine pflegebedürftige Person in demselben Haushalt lebt, zusätzlich	1 Arbeitstag, 1 Arbeitstag,
b) Tod der Ehegattin/des Ehegatten, eines Kindes oder Elternteils	2 Arbeitstage,
c) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort	1 Arbeitstag,
d) 25-, 40- und 50jähriges Arbeitsjubiläum	1 Arbeitstag,
e) schwere Erkrankung aa) einer/eines Angehörigen, soweit sie/er in demselben Haushalt lebt, bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat, cc) einer Betreuungsperson, wenn die/der Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres/seines Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss,	 1 Arbeitstag im Kalenderjahr bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr,
f) Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss, es sei denn, es besteht diesbezüglich eine abweichende Gleitzeitregelung	erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.

2Eine Freistellung nach Satz 1 Buchstabe e) erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin/der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa) und bb) die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. 3Die Freistellung nach Satz 1 Buchstabe e) darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

(1a) Ferner wird die/der Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21) im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt bei:

a) aa) Übernahme des kirchlichen Patenamtes bei Taufe oder Firmung, bb) Taufe, Erstkommunion, Firmung, Konfirmation oder kirchlicher Eheschließung eines Kindes, wenn die kirchliche Feier auf einen Arbeitstag fällt, b) kirchlichen Begräbnis eines Kindes, der Ehegattin/des Ehegatten, eines Geschwisters, eines Eltern-, Großeltern- oder Schwiegerelternteils, wenn die kirchliche Feier auf einen Arbeitstag fällt c) kirchlicher Eheschließung der/des Beschäftigten, wenn die	 insgesamt nur 1 Arbeitstag im Kalenderjahr, 1 Arbeitstag,

kirchliche Feier auf einen Arbeitstag fällt	1 Arbeitstag,
d) Teilnahme an	
aa) Exerzitien, Einkehrtagen oder Wallfahrten im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten	bis zu 3 Arbeitstage im Kalenderjahr
Auf Arbeitsbefreiungen nach diesem Buchstaben sind Arbeitsbefreiungen zur Teilnahme an Exerzitien oder Einkehrtagen nach diözesanen Regelungen anzurechnen.	
bb) Deutschen Katholikentagen bzw. Deutschen Evangelischen Kirchentagen im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten	bis zu 2 Arbeitstage im Kalenderjahr.

(2) 1Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nach § 21 nur insoweit, als Beschäftigte nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgelts geltend machen können. 2Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. 3Die Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

(2a) 1Bei Freistellungen gemäß Art. 1 des Gesetzes zur Freistellung von Arbeitnehmern für Zwecke der Jugendarbeit kann der Arbeitgeber das Entgelt gemäß § 21 fortzahlen. 2Soweit Beschäftigte einen Ersatz entgangenen Entgelts im Rahmen der Förderung der Maßnahme nicht geltend machen können, soll der Arbeitgeber das Entgelt für die Dauer einer Freistellung bis zum Einfachen der individuell vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit, ohne Begrenzung der Veranstaltungszahl pro Jahr, gemäß § 21 fortzahlen.

(3) 1Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 bis zu drei Arbeitstagen gewähren. 2In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.
Anmerkung zu Absatz 3 Satz 2:
Zu den „begründeten Fällen“ können auch solche Anlässe gehören, für die nach Absatz 1 kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (z. B. Umzug aus persönlichen Gründen).

(4) Unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21) kann die/der Beschäftigte bis zu sechs Werktage im Kalenderjahr von der Arbeit freigestellt werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, für die Teilnahme an Tagungen eines kirchlichen Berufsverbandes, der berufliche und fachliche Interessen von Angestellten vertritt auf überdiözesaner und diözesaner Ebene, Bundes oder Landesebene, wenn die/der Beschäftigte als Mitglied eines Vorstandes oder als Delegierter teilnimmt und der kirchliche Berufsverband in seiner Zielsetzung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse in der jeweiligen Fassung nicht widerspricht.

(4a) Unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21) kann die/der Beschäftigte bis zu sechs Werktage im Kalenderjahr von der Arbeit freigestellt werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, für die Teilnahme an Tagungen auf Bundes- oder Landesebene, wenn die/der Beschäftigte als gewähltes Vorstandsmitglied einer Tarifvertragspartei des öffentlichen Dienstes auf Anforderung der Tarifvertragspartei daran teilnimmt.

(4b) Für die Freistellung nach Absatz 4 und 4a werden nicht mehr als sechs Werktage im Kalenderjahr genehmigt. Werden in den Fällen des Absatzes 4 und 4a mehr als drei Tage

Freistellung im Kalenderjahr in Anspruch genommen, werden diese auf den Anspruch gemäß § 5 a Absatz 1 angerechnet.

(5) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

Protokollnotiz zu Absatz 5:
Einer Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern steht die Tätigkeit im Verwaltungsrat von Zusatzversorgungseinrichtungen gleich.

Abschnitt V: Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§§ 30-35)

§ 30 Befristete Arbeitsverträge

(1) 1Befristete Arbeitsverträge sind nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig. 2Für Beschäftigte, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte, gelten die in den Absätzen 2 bis 5 geregelten Besonderheiten; dies gilt nicht für Arbeitsverhältnisse, für die die §§ 57a ff. HRG, das Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz) oder gesetzliche Nachfolgeregelungen unmittelbar oder entsprechend gelten.

(2) 1Kalendermäßig befristete Arbeitsverträge mit sachlichem Grund sind nur zulässig, wenn die Dauer des einzelnen Vertrages fünf Jahre nicht übersteigt; weitergehende Regelungen im Sinne von § 23 TzBfG bleiben unberührt. 2Beschäftigte mit einem Arbeitsvertrag nach Satz 1 sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

(3) 1Ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund soll in der Regel zwölf Monate nicht unterschreiten; die Vertragsdauer muss mindestens sechs Monate betragen. 2Vor Ablauf des Arbeitsvertrages hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob eine unbefristete oder befristete Weiterbeschäftigung möglich ist.

(4) 1Bei befristeten Arbeitsverträgen ohne sachlichen Grund gelten die ersten sechs Wochen und bei befristeten Arbeitsverträgen mit sachlichem Grund die ersten sechs Monate als Probezeit. 2Innerhalb der Probezeit kann der Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden.

(5) 1Eine ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit ist nur zulässig, wenn die Vertragsdauer mindestens zwölf Monate beträgt. 2Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist in einem oder mehreren aneinander gereihten Arbeitsverhältnissen bei demselben Arbeitgeber

von insgesamt mehr als sechs Monaten	vier Wochen,
von insgesamt mehr als einem Jahr	sechs Wochen

zum Schluss eines Kalendermonats,

von insgesamt mehr als zwei Jahren	drei Monate,
von insgesamt mehr als drei Jahren	vier Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

3Eine Unterbrechung bis zu drei Monaten ist unschädlich, es sei denn, dass das Ausscheiden von der/dem Beschäftigten verschuldet oder veranlasst war. 4Die Unterbrechungszeit bleibt unberücksichtigt.

Anmerkung zu Absatz 5:
Bei mehreren aneinander gereihten Arbeitsverhältnissen führen weitere vereinbarte Probezeiten nicht zu einer Verkürzung der Kündigungsfrist.

(6) Die §§ 31, 32 bleiben von den Bestimmungen der Absätze 3 bis 5 unberührt.

§ 31 Führung auf Probe

(1) 1Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren vereinbart werden. 2Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens zweimalige Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig. 3Die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.

(2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis, die vor Übertragung vom Arbeitgeber ausdrücklich als Führungspositionen auf Probe bezeichnet worden sind.

(3) 1Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann der/dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. 2Der/Dem Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 17 Absatz 4 Satz 1 ergebenden Tabellenentgelt gewährt. 3Nach Fristablauf endet die Erprobung. 4Bei Bewährung wird die Führungsfunktion auf Dauer übertragen; ansonsten erhält die/der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

§ 32 Führung auf Zeit

(1) 1Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Dauer von vier Jahren vereinbart werden. 2Folgende Verlängerungen des Arbeitsvertrages sind zulässig:
a) in den Entgeltgruppen 10 bis 12 eine höchstens zweimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren,
b) ab Entgeltgruppe 13 eine höchstens dreimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von zwölf Jahren.
3Zeiten in einer Führungsposition nach Buchstabe a) bei demselben Arbeitgeber können auf die Gesamtdauer nach Buchstabe b) zur Hälfte angerechnet werden. 4Die allgemeinen Vorschriften über die Probezeit (§ 2 Absatz 4) und die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.

(2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis, die vor Übertragung vom Arbeitgeber ausdrücklich als Führungspositionen auf Zeit bezeichnet worden sind.

(3) 1Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann der/dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu den in Absatz 1 genannten Fristen übertragen werden. 2Der/Dem Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage gewährt in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 17 Absatz 4 Satz 1 ergebenden Tabellenentgelt, zuzüglich eines Zuschlags von 75 v. H. des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten der Entgeltgruppe, die der übertragenen Funktion entspricht, zur nächsthöheren Entgeltgruppe nach § 17 Absatz 4 Satz 1. 3Nach Fristablauf erhält die/der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit; der Zuschlag entfällt.

§ 33 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

(1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,

a) mit Ablauf des Monats, in dem die/der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat,
b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).

(2) 1Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. 2Die/Der Beschäftigte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. 3Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. 4Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 175 SGB XI erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. 5Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. 6In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird; beginnt die Rente rückwirkend, ruht das Arbeitsverhältnis ab dem ersten Tag des Monats, der auf den Monat der Zustellung des Rentenbescheids folgt.

(3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn die/der Beschäftigte nach ihrem/seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und die/der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids ihre/seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

(4) 1Verzögert die/der Beschäftigte schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht sie/er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist sie/er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer Amtsärztin/eines Amtsarztes oder einer/eines nach § 3 Absatz 4 Satz 2 bestimmten Ärztin/Arztes. 2Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der/dem Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

(5) 1Soll die/der Beschäftigte, deren/dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchstabe a) geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. 2Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

§ 34 Kündigung des Arbeitsverhältnisses

(1) 1Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss. 2Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (Absatz 3 Satz 1 und 2)

bis zu einem Jahr	1 Monat zum Monatsschluss,
von mehr als einem Jahr	6 Wochen,
von mindestens 5 Jahren	3 Monate,
von mindestens 8 Jahren	4 Monate,
von mindestens 10 Jahren	5 Monate,
von mindestens 12 Jahren	6 Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres. 3Für die Berechnung der Kündigungsfrist gemäß Satz 2 werden Vorbeschäftigungszeiten aus einem vorherigen Arbeitsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber im Sinne des § 1 Absatz 1 mit einem Faktor von 0,5 berücksichtigt

(Vorbeschäftigungszeiten von mehr als sechs Monaten werden hierbei wie ein volles Jahr angerechnet).

(2) 1Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die das 40. Lebensjahr vollendet haben, können nach einer Beschäftigungszeit (Absatz 3 Satz 1 und 2) von mehr als 15 Jahren durch den Arbeitgeber nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden. 2Soweit Beschäftigte nach den bis zum 30. September 2005 geltenden Regelungen unkündbar waren, verbleibt es dabei.

(3) 1Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. 2Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 28, es sei denn, der Arbeitgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt. 3Wechseln Beschäftigte zwischen Arbeitgebern, die vom Geltungsbereich des ABD erfasst werden, werden die Zeiten bei dem anderen Arbeitgeber als Beschäftigungszeit anerkannt. 4Satz 3 gilt entsprechend bei einem Wechsel von einem anderen kirchlichen Arbeitgeber.
Protokollnotiz zu Satz 4:
Kirchlicher Arbeitgeber sind auch die Kirchen und kirchlichen Gemeinschaften, die Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in der Bundesrepublik Deutschland sind.

§ 35 Zeugnis

(1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben die Beschäftigten Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit, das sich auch auf Führung und Leistung erstrecken muss (Endzeugnis).

(2) Aus triftigen Gründen können Beschäftigte auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis).

(3) Bei bevorstehender Beendigung des Arbeitsverhältnisses können die Beschäftigten ein Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit verlangen (vorläufiges Zeugnis).

(4) Die Zeugnisse gemäß den Absätzen 1 bis 3 sind unverzüglich auszustellen.

Abschnitt VI: Sonstige Vorschriften (§§ 36-43)

§ 36 Beihilfen bei Krankheits-, Pflege-, Geburts- und Todesfällen, Unterstützungen

Für die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Pflege-, Geburts- und Todesfällen sowie von Unterstützungen gilt die Beihilfeordnung Teil A[1] in ihrer jeweiligen Fassung.

[1] Beihilfeordnung Teil A abgedruckt im Anhang II.

§ 36a Kirchliche Höherversicherung I in Krankheitsfällen

Der/Dem Beschäftigten wird unbeschadet der Gewährung von Beihilfen nach § 36 eine gesonderte kirchliche Höherversicherung in Krankheitsfällen nach Maßgabe der Beihilfeordnung Teil B[1] in ihrer jeweiligen Fassung ermöglicht.[2]

[1] Beihilfeordnung Teil B abgedruckt im Anhang II.

[2] Bei Änderungen der kirchlichen Höherversicherung in Krankheitsfällen haben sich die bayerischen Diözesen mit der Bayerischen Regional-KODA ins Benehmen zu setzen.

§ 36b Übergangsregelung für die kirchliche Beihilfeversicherung bei Krankheitsfällen

(1) 1Zur Wahrung des Besitzstandes wird den Beschäftigten, die

1. am 31.08.1994 in einem unter die arbeitsvertragsrechtlichen Regelungen der bayerischen Diözesen fallenden Arbeitsverhältnis gestanden haben, das am 01.09.1994 mit mindestens der Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines/einer entsprechenden vollbeschäftigten Beschäftigten fortbestanden hat,
und die
2. am 31.08.1994 nach diözesaner Regelung einen Anspruch auf Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Pflege-, Geburts- und Todesfällen sowie von Unterstützungen nach Tarif 820 der Beihilfeversicherung hatten,

die kirchliche Höherversicherung in Krankheitsfällen gemäß § 36a nach Ablauf der jeweiligen diözesanen Wartezeit für die Dauer dieses Arbeitsverhältnisses als Beihilfe ohne eigene Kostenbeteiligung gewährt. 2Der Übertritt in ein Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber, der das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen anwendet, ist unschädlich, soweit eine Unterbrechung nicht vorliegt und der neue Arbeitgeber die gleichen diözesanen Beihilferegelungen anwendet.[1] 3Satz 1 und 2 gilt auch für Beschäftigte, die die Voraussetzungen des Satz 1 Nr. 2 wegen Inanspruchnahme von Elternzeit, Sonderurlaub nach § 28 Absatz 2 oder Teilzeitbeschäftigung nach § 11 nicht erfüllen, sofern der Beschäftigungsumfang des/der Beschäftigten im unmittelbaren Anschluss wieder mindestens die Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines/einer entsprechenden vollbeschäftigten Beschäftigten beträgt.

[1] Satz 1 findet auch Anwendung im Ruhestand, sofern und soweit dem/der Beschäftigten eine entsprechende Zusage erteilt worden ist.

(2) Beschäftigte, die am 31.12.1998 Beihilfeansprüche nach Tarif 825 hatten, erhalten für die Dauer dieses Beschäftigungsverhältnisses bei einer Versicherung im Tarif 820 K den Betrag, der der Differenz aus dem Tarif 825 der Beihilfeversicherung und dem Tarif 810 der Beihilfeversicherung zum Stande vom 31.12.1998 entspricht.

§ 36c Kirchliche Höherversicherung II in Krankheitsfällen

(1) Der/Dem Beschäftigten wird unbeschadet der Gewährung von Beihilfen nach § 36 eine gesonderte kirchliche Höherversicherung in Krankheitsfällen nach Maßgabe der Beihilfeordnung Teil C[1] in ihrer jeweiligen Fassung ermöglicht.[2]

(2) 1Für Beschäftigte mit Anspruch auf Beihilfen nach § 36b Absatz 1, die von der Möglichkeit der gesonderten kirchlichen Höherversicherung nach Absatz 1 (Beihilfeordnung Teil C) Gebrauch machen, bleibt der Anspruch aus § 36b Absatz 1 unberührt. 2Die/Der Beschäftigte trägt nur die über den Anspruch auf Beihilfen nach § 36b Absatz 1 hinausgehenden Kosten der Kirchlichen Höherversicherung II in Krankheitsfällen.[3]

(3) Für Beschäftigte mit Anspruch nach § 36b Absatz 2, die von der Möglichkeit der gesonderten kirchlichen Höherversicherung nach Absatz 1 (Beihilfeordnung Teil C) Gebrauch machen, bleibt der Anspruch aus § 36b Absatz 2 unberührt.

[1]Beihilfeordnung Teil C abgedruckt im Anhang II.

[2]Bei Änderungen der kirchlichen Höherversicherung II in Krankheitsfällen haben sich die bayerischen Diözesen mit der Bayerischen Regional-KODA ins Benehmen zu setzen.

[3]§ 36c Absatz 2 findet auch Anwendung im Ruhestand, sofern und soweit der/dem Beschäftigten eine entsprechende Zusage gem. § 36b Absatz 1 (Fußnote 1) erteilt worden ist.

§ 36d Erstausstattung bei Geburten

(1) 1Beschäftigte erhalten bei der Geburt eines Kindes eine Geburtspauschale. 2Die Geburtspauschale beträgt 358,00 Euro pro Kind. 3Stehen beide Eltern in einem Arbeitsverhältnis, auf welches das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen Anwendung findet, erhalten beide jeweils die Hälfte der Geburtspauschale.

(2) Der Anspruch nach Absatz 1 besteht auch, wenn das Beschäftigungsverhältnis wegen Elternzeit oder Sonderurlaubs zum Zwecke der Erziehung eines Kindes bzw. wegen der Betreuung eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen ruht.

(3) Etwaige Leistungen Dritter, insbesondere aus der Beihilfeversicherung, werden auf den Anspruch nach Absatz 1 nicht angerechnet.

(4) Steht eine Beschäftigte/ein Beschäftigter in mehreren Beschäftigungsverhältnissen, auf die das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen Anwendung findet, erhält die/der Beschäftigte die Geburtspauschale bzw. im Fall des Absatzes 1 Satz 3 die Hälfte der Geburtspauschale von jedem Arbeitgeber anteilig, insgesamt jedoch nur ein Mal.

§ 36e Kostenpauschale bei Fehl- oder Totgeburten

(1) Der Arbeitgeber gewährt der/dem Beschäftigten zu den Kosten der Beerdigung einer Fehl- oder Totgeburt eine Kostenpauschale in Höhe von 358,00 Euro.

(2) Der Anspruch nach Absatz 1 besteht auch, wenn das Beschäftigungsverhältnis wegen Elternzeit oder Sonderurlaubs zum Zwecke der Erziehung eines Kindes bzw. wegen der Betreuung eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen ruht.

(3) Etwaige Leistungen Dritter werden auf den Anspruch nach Absatz 1 nicht angerechnet.

(4) 1Bei Beschäftigungsverhältnissen zu mehreren Arbeitgebern, die das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen anwenden, erhält der/die Beschäftigte die Kostenpauschale von jedem Arbeitgeber anteilig, insgesamt jedoch nur ein Mal. 2Dies gilt auch, wenn beide Ehepartner bei einem Arbeitgeber beschäftigt sind, der das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen anwendet.

§ 37 Ausschlussfrist

(1) 1Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der/dem Beschäftigten oder vom Arbeitgeber in Textform geltend gemacht werden. 2Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus. 3Die Frist nach Satz 1 gilt nicht für unabdingbare Ansprüche nach dem Mindestlohngesetz oder nach zwingenden Rechtsverordnungen auf Grundlage des Arbeitnehmerentsendegesetzes.
Protokollnotiz zu Absatz 1:
Bei Beschlüssen der Bayerischen Regional-KODA, die vom jeweiligen Diözesanbischof rückwirkend in Kraft gesetzt werden, beginnt die Ausschlussfrist frühestens mit dem Erscheinungsdatum des Amtsblatts der jeweiligen Diözese.

(2) Absatz 1 gilt nicht für Ansprüche aus einem Sozialplan.

§ 38 Begriffsbestimmungen

(1) *(frei)*

(2) *(frei)*

(3) *(frei)*

(4) Leistungsgeminderte Beschäftigte sind Beschäftigte, die ausweislich einer Bescheinigung des beauftragten Arztes (§ 3 Absatz 4) nicht mehr in der Lage sind, auf Dauer die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung in vollem Umfang zu erbringen, ohne deswegen zugleich teilweise oder in vollem Umfang erwerbsgemindert im Sinne des SGB VI zu sein.
Anmerkung zu § 38 Absatz 4:
Die auf leistungsgeminderte Beschäftigte anzuwendenden Regelungen zur Entgeltsicherung bestimmen sich nach § 16a Teil A, 3.

(5) 1Die Regelungen für Angestellte finden Anwendung auf Beschäftigte, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte. 2Die Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter finden Anwendung auf Beschäftigte, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Arbeiter unterlegen hätte.

§ 39 Erstattung von Auslagen

(1) Für die Erstattung von Auslagen für Dienstreisen und Dienstgänge findet die Reisekostenordnung der bayerischen Diözesen Anwendung.

(2) Für die Erstattung von
a) Auslagen aus Anlass der Abordnung,
b) Auslagen für Reisen zur Einstellung vor Begründung des Arbeitsverhältnisses,
c) Auslagen aus Anlass der Ausbildung,
d) Fahrtkosten für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstelle aus besonderem Anlass

finden die in der jeweiligen Diözese geltenden Bestimmungen Anwendung.

§ 40 Dienstreisen

(1) 1Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. 2Es wird jedoch für jeden Tag einschließlich der Reisetage mindestens die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit berücksichtigt.

(2) 1Die über die tägliche dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit hinausgehende Reisezeit wird wie regelmäßige Arbeitszeit vergütet oder wie Zeiten im Sinne des § 6 Absatz 1 und 2 ausgeglichen. 2Dabei wird bei Dienstreisen die Zeit, die für die Hin- und Rückreise zum und vom auswärtigen Geschäftsort benötigt wird, bis zu zehn Stunden täglich einschließlich der Arbeitszeit (Montag mit Freitag) angerechnet. 3Bei Dienstreisen an Samstagen und Sonntagen wird die Reisezeit in vollem Umfang bis 60 Stunden pro Kalenderwoche (Montag mit Sonntag) angerechnet. 4Muss bei eintägigen Dienstreisen von Beschäftigten, die in der Regel mindestens an zehn Tagen im Monat außerhalb ihres ständigen Dienstortes arbeiten, am auswärtigen Geschäftsort mindestens die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit abgeleistet werden und müssen für die Hin- und Rückreise zum oder vom Geschäftsort einschließlich der erforderlichen Wartezeiten mehr als zwei Stunden aufgewendet werden, wird der Arbeitszeit eine Stunde hinzugerechnet.

(3) 1Zeitzuschläge gemäß § 8 werden nur für Zeiten der dienstlichen Inanspruchnahme, nicht jedoch für Reisezeiten gewährt. 2Die über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (§ 6) hinaus geleisteten Arbeitsstunden und Reisezeiten sind grundsätzlich durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen.

§ 41 Umzugskosten/Trennungsgeld

Für die Erstattung von Umzugskosten sowie Trennungsgeld finden die in der jeweiligen Diözese geltenden Regelungen Anwendung.

§ 42 Saisonaler Ausgleich

In Einrichtungen, in denen aufgrund besonderer kirchlicher Aufgaben oder Feierstunden oder saisonbedingt erheblich verstärkte Tätigkeiten anfallen, kann für diese Tätigkeiten die regelmäßige Arbeitszeit auf bis zu 60 Stunden in einem Zeitraum von bis zu sieben Tagen verlängert werden, wenn durch Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bis zum Ende des Ausgleichszeitraums nach § 6 Absatz 2 Satz 1 ein entsprechender Zeitausgleich durchgeführt wird.

§ 43 Überstunden

(1) 1Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Freizeit auszugleichen. 2Sofern kein Arbeitszeitkonto nach § 10 eingerichtet ist, oder wenn ein solches besteht, die/der Beschäftigte jedoch keine Faktorisierung nach § 8 Absatz 1 geltend macht, erhält die/der Beschäftigte für Überstunden (§ 7 Absatz 7), die nicht bis zum Ende des dritten Kalendermonats – möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats – nach deren Entstehen mit Freizeit ausgeglichen worden sind, je Stunde 100 v. H. des auf die Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe,

höchstens jedoch nach der Stufe 4. 3Der Anspruch auf den Zeitzuschlag für Überstunden nach § 8 Absatz 1 besteht unabhängig von einem Freizeitausgleich.

(2) 1Für Beschäftigte der Entgeltgruppe 15 in den Ordinariaten sind Mehrarbeiten und Überstunden durch das Tabellenentgelt abgegolten. 2Beschäftigte der Entgeltgruppen 13 und 14 in den Ordinariaten erhalten nur dann ein Überstundenentgelt, wenn die Leistung der Mehrarbeit oder der Überstunden für sämtliche Beschäftigte des Ordinariates angeordnet ist; im Übrigen ist über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit dieser Beschäftigten durch das Tabellenentgelt abgegolten. 3Satz 1 gilt auch für Leiterinnen/Leiter von Dienststellen und deren ständige Vertreterinnen/Vertreter, die in die Entgeltgruppen 14 und 15 eingruppiert sind.

Abschnitt VII: Sonderregelungen (§§ 44-45)

§ 44 Besondere Regelungen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

Für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst gelten die in der Anlage zu § 44 aufgeführten besonderen Regelungen.

§ 45 Entgelt der Beschäftigten in der Pflege

(1) Für die Beschäftigten die nach Teil A, 2.3. Nummer 17 eingruppiert sind gelten hinsichtlich der Berücksichtigung und dem Ausgleich für Sonderformen der Arbeit die in der Anlage zu § 45 zusammengefassten ergänzenden, teilweise ersetzenden Regelungen.

(2) [1]Beschäftigte, die nach Teil A, 2.3. Nummern 17.1. und 17.2. in eine der Entgeltgruppen P 5 bis P 16 eingruppiert sind, erhalten Entgelt nach der Anlage F. [2]Soweit in Teil A, 2.2. auf bestimmte Entgeltgruppen der Anlage A Bezug genommen wird, entspricht

die Entgeltgruppe	der Entgeltgruppe
P 5	3
P 6	4
P 7	7
P 8	8
P 9, P 10	9a
P 11	9b
P 12	9c
P 13	10
P 14, P 15	11
P 16	12

(3) Abweichend von § 16 Absatz 1 Satz 1 ist für die Beschäftigten im Pflegedienst nach Teil A, 2.3. Nummern 17.1. und 17.2. Eingangsstufe in den Entgeltgruppen P 7 bis P 16 die Stufe 2.

Anmerkung zu Absatz 3:
Absatz 3 findet keine Anwendung auf Beschäftigte, die mindestens zur Hälfte eine oder mehrere der folgenden Tätigkeiten auszuüben haben:
– Erfüllung von Pflegeaufgaben an Patienten von psychiatrischen oder neurologischen Krankenhäusern, die nicht in diesen Krankenhäusern untergebracht sind,
– dem zentralen Sterilisationsdienst vorstehen.

(4) Abweichend von § 16 Absatz 3 Satz 1 wird von den Beschäftigten im Pflegedienst nach Teil A, 2.3. Nummern 17.1. und 17.2. in den Entgeltgruppen P 7 und P 8 die Stufe 3 nach drei Jahren in Stufe 2 erreicht.

(5) [1]Abweichend von § 17 Absatz 4 werden die in Teil A, 2.3. Nummern 17.1. und 17.2. eingruppierten Beschäftigten bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben. [2]Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. [3]Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftige der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. [4]Die/Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, indem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 3 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe.

(6) Für Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen P 5 bis P 16 eingruppiert sind, gilt abweichend von § 20 Absatz 1 Satz 2 Folgendes:

Die Jahressonderzahlung beträgt bei Beschäftigten,

in den Entgeltgruppen P 5 bis P 8	79,74 Prozent
in den Entgeltgruppen P 9 bis P 16	70,48 Prozent

des der/dem Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien.

Anlage zu § 44

§ 1 Entgelt

(1) Beschäftigte, die nach Teil A, 2.3. Nummer 30 eingruppiert sind, erhalten abweichend von § 15 Absatz 2 Satz 2 Entgelt nach der Anlage F.

(2) Anstelle des § 16 gilt folgendes:
1Die Entgeltgruppen S 2 bis S 18 umfassen sechs Stufen. 2Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. 3Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt sie/er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens vier Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. 4Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist. 5Bei einem Wechsel zwischen Arbeitgebern im Sinne des § 1 Absatz 1 dürfen Beschäftigte nicht mehr als eine Entwicklungsstufe gegenüber dem vorherigen Arbeitsverhältnis mit einschlägiger beruflicher Tätigkeit zurückgestuft werden, sofern nicht mehr als sechs Monate Unterbrechung zwischen den Arbeitsverhältnissen liegen. 5aBei Einstellung von Beschäftigten in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis bei einem Arbeitgeber, der ein dem ABD vergleichbares Arbeitsvertragsrecht anwendet, kann die in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigt werden; Satz 4 bleibt unberührt. 6Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe – von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 17 Absatz 2 – nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):
– Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
– Stufe 3 nach drei Jahren in Stufe 2,
– Stufe 4 nach vier Jahren in Stufe 3,
– Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
– Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.
7Abweichend von Satz 1 ist Endstufe die Stufe 4
a) in der Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 3 und
b) in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppe 3.
8Abweichend von Satz 6 erreichen Beschäftigte, die nach den Tätigkeitsmerkmalen des Teil A, 2.3. Nummer 30 in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppen 1 oder 2

eingruppiert sind, die Stufe 5 nach sechs Jahren in Stufe 4 und die Stufe 6 nach acht Jahren in Stufe 5.

Anmerkung zu Absatz 2 Satz 3:
Ein Berufspraktikum nach den Regelungen für die Praktikantinnen und Praktikanten gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 5:
Bei Einstellung von Beschäftigten in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis zu einem kirchlichen Arbeitgeber, auf das die Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes (AVR) oder ein anderes arbeitsvertragsrechtliches Regelwerk Anwendung gefunden haben, können Beschäftigte derjenigen Stufe zugeordnet werden, die sie erreicht hätten, wenn das ABD auf das vorherige Arbeitsverhältnis Anwendung gefunden hätte; Absatz 2 Satz 4 bleibt unberührt.

(2a) 1Für die Herabgruppierung von Leiterinnen/Leitern von Kindertageseinrichtungen, ständigen Vertreterinnen/Vertretern von Leiterinnen/Leitern von Kindertageseinrichtungen, Erzieherinnen/Erziehern mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten und Kinderpflegerinnen/Kinderpflegern mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten gilt anstelle des § 17 Absatz 4 Satz 3 folgendes:
Bei einer durch das Absinken der Kinderzahl bedingten Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe wird die/der Beschäftigte derjenigen Stufe zugeordnet, die sie/er erreicht hätte, wenn sie/er während der Dauer ihrer/seiner zuletzt ausgeübten Tätigkeit in der niedrigeren Entgeltgruppe eingruppiert gewesen wäre. 2Ist das Tabellenentgelt der Stufe, zu der die Zuordnung bei der Herabgruppierung erfolgt, höher als das bisherige Tabellenentgelt, beginnt die Stufenlaufzeit in der niedrigeren Entgeltgruppe mit dem Tag der Herabgruppierung.

(3) Soweit in Teil A, 2.2. auf bestimmte Entgeltgruppen der Anlage A Bezug genommen wird, entspricht

die Entgeltgruppe	der Entgeltgruppe
S 2	2
S 3	4
S 4	5
S 5	6
S 6 bis S 8b	8
S 9 bis S 11a	9a
S 11b bis S 13	9b
S 14	9c
S 15 und S 16	10
S 17	11
S 18	12.

(4) 1Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe der Anlage F (Tabelle Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst) werden die Beschäftigten der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben. 2Beträgt bei Höhergruppierungen innerhalb der Anlage F (Tabelle Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst) der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach § 17 Absatz 4 Satz 1 in der höheren Entgeltgruppe

- in den Entgeltgruppen S 2 bis S 8b
  - vom 1. März 2018 bis 31. März 2019 weniger als 60,86 Euro,
  - vom 1. April 2019 bis 29. Februar 2020 weniger als 62,74 Euro und
  - ab 1. März 2020 weniger als 63,41 Euro,

- in den Entgeltgruppen S 9 bis S 18
  - vom 1. März 2018 bis 31. März 2019 weniger als 97,40 Euro,
  - vom 1. April 2019 bis 29. Februar 2020 weniger als 100,41 Euro und
  - ab 1. März 2020 weniger als 101,47 Euro,

so erhält die/der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrages den vorgenannten jeweils zustehenden Garantiebetrag. 3Wird die/der Beschäftigte nicht in die nächsthöhere, sondern in eine darüber liegende Entgeltgruppe höhergruppiert, gilt Satz 2 gilt mit der Maßgabe, dass auf das derzeitige Tabellenentgelt und das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe abzustellen ist, in die die/der Beschäftigte höhergruppiert wird.

Anmerkung zu Absatz 4 Satz 2:
Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.

(5) Auf Beschäftigte der Entgeltgruppe S 9 findet der in § 20 Absatz 2 Satz 1 für die Entgeltgruppen 1 bis 8 ausgewiesene Prozentsatz Anwendung.

§ 2 Gesundheitsvorsorge in kirchlichen Einrichtungen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst – Betrieblicher Gesundheitsschutz/ Betriebliche Gesundheitsförderung

(1) 1Betriebliche Gesundheitsförderung zielt darauf ab, die Arbeit und die Arbeitsbedingungen so zu organisieren, dass diese nicht Ursache von Erkrankungen oder Gesundheitsschädigungen sind. 2Sie fördert die Erhaltung bzw. Herstellung gesundheitsgerechter Verhältnisse am Arbeitsplatz sowie gesundheitsbewusstes Verhalten. 3Zugleich werden damit die Motivation der Beschäftigten und die Qualitätsstandards der Verwaltungen und Betriebe verbessert. 4Die betriebliche Gesundheitsförderung basiert auf einem aktiv betriebenen Arbeits- und Gesundheitsschutz. 5Dieser reduziert Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten sowie arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren und verbessert durch den Abbau von Fehlzeiten und die Vermeidung von Betriebsstörungen die Wettbewerbsfähigkeit der Einrichtungen. 6Der Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die betriebliche Gesundheitsförderung gehören zu einem zeitgemäßen Gesundheitsmanagement.

(2) 1Die Beschäftigten haben einen individuellen Anspruch auf die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung. 2Die Durchführung erfolgt nach Maßgabe des Gesetzes über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz). 3Die Beschäftigten sind in die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung einzubeziehen. 4Sie sind über das Ergebnis von Gefährdungsbeurteilungen zu unterrichten. 5Vorgesehene Maßnahmen sind mit ihnen zu erörtern. 6Widersprechen betroffene Beschäftigte den vorgesehenen Maßnahmen, ist die Kommission nach Absatz 3 oder 3a zu befassen. 7Die Beschäftigten können verlangen, dass eine erneute Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wird, wenn sich die Umstände, unter denen die Tätigkeiten zu verrichten sind, wesentlich ändern, neu entstandene wesentliche Gefährdungen auftreten oder eine Gefährdung auf Grund veränderter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse erkannt wird. 8Die Wirksamkeit der Maßnahmen ist in angemessenen Abständen zu überprüfen.

(3) 1Beim Arbeitgeber wird auf Antrag der Mitarbeitervertretung eine betriebliche Kommission gebildet, deren Mitglieder je zur Hälfte vom Arbeitgeber und von der Mitarbeitervertretung benannt werden. 1a Die Anzahl der jeweils vom Arbeitgeber und von der Mitarbeitervertretung benannten Mitglieder der betrieblichen Kommission beträgt bei bis zu 15 Beschäftigten jeweils ein Mitglied, bei 16 bis zu 200 Beschäftigten jeweils zwei Mitglieder und bei mehr als 200 Beschäftigten jeweils drei Mitglieder. 2Die von der Mitarbeitervertretung benannten Mitglieder müssen Beschäftigte des Arbeitgebers sein. 3Soweit ein Arbeitsschutzausschuss gebildet ist, kann die betriebliche Kommission als Unterausschuss des Arbeitsschutzausschusses gebildet werden. 4Im Falle des Absatzes 2 Satz 6 berät die betriebliche Kommission über die erforderlichen Maßnahmen und kann Vorschläge zu den zu treffenden Maßnahmen machen. 5Der Arbeitgeber führt die Maßnahmen durch, wenn die Mehrheit der vom Arbeitgeber benannten Mitglieder der betrieblichen Kommission im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber

dem Beschluss zugestimmt hat. 6Gesetzliche Rechte der kirchlichen Beschlussorgane und der kirchlichen Stiftungsaufsicht bleiben unberührt. 7Wird ein Vorschlag nur von den von der Mitarbeiterseite benannten Mitgliedern gemacht und folgt der Arbeitgeber diesem Vorschlag nicht, sind die Gründe darzulegen. 8Die betriebliche Kommission ist auch für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden zuständig, wenn der Arbeitgeber eine erneute Gefährdungsbeurteilung ablehnt. 9Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag des Arbeitsschutzausschusses bzw. der betrieblichen Kommission, ob und in welchem Umfang der Beschwerde im Einzelfall abgeholfen wird. 10Wird dem Vorschlag nicht gefolgt, sind die Gründe darzulegen.

(3a) 1Anstelle einer betrieblichen Kommission nach Absatz 3 kann für mehrere Einrichtungen eines Rechtsträgers oder verschiedener Rechtsträger eine gemeinsame Kommission nach Maßgabe diözesaner Bestimmungen gebildet werden. 2Wird eine gemeinsame Kommission gebildet, werden deren Mitglieder je zur Hälfte von den Arbeitgebern und von den Mitarbeitervertretungen benannt. 3Besteht nicht in allen beteiligten Einrichtungen eine Mitarbeitervertretung, so werden die Vertreter der Beschäftigten in der Kommission für alle beteiligten Einrichtungen von den oder der vorhandenen Mitarbeitervertretungen/Mitarbeitervertretung benannt. 4Besteht in keiner der beteiligten Einrichtungen eine Mitarbeitervertretung, werden die Vertreter der Beschäftigten in der Kommission von den Beschäftigten der beteiligten Einrichtungen direkt benannt. 5Die von den Mitarbeitervertretungen oder den Beschäftigten benannten Mitglieder müssen in einer der Einrichtungen, für die die gemeinsame Kommission gebildet wird, beschäftigt sein. 6Absatz 3 Satz 1a und Satz 4 mit Satz 9 gelten für die gemeinsame Kommission entsprechend.

(4) 1Die Kommission nach Absatz 3 oder 3a kann zeitlich befristet Gesundheitszirkel zur Gesundheitsförderung einrichten, deren Aufgabe es ist, Belastungen am Arbeitsplatz und deren Ursachen zu analysieren und Lösungsansätze zur Verbesserung der Arbeitssituation zu erarbeiten. 2Sie berät über Vorschläge der Gesundheitszirkel und unterbreitet, wenn ein Arbeitsschutzausschuss gebildet ist, diesem, ansonsten dem Arbeitgeber Vorschläge. 3Die Ablehnung eines Vorschlags ist durch den Arbeitgeber zu begründen. 4Näheres regelt die Geschäftsordnung der Kommission.

(5) 1Zur Durchführung ihrer Aufgaben sind der Kommission nach Absatz 3 oder 3a die erforderlichen, zur Verfügung stehenden Unterlagen zugänglich zu machen. 2Die Kommission gibt sich eine Geschäftsordnung, in der auch Regelungen über die Beteiligung der Beschäftigten bei der Gefährdungsbeurteilung, deren Bekanntgabe und Erörterung sowie über die Qualifizierung der Mitglieder der Kommission und von Gesundheitszirkeln zu treffen sind.

(6) Gesetzliche Bestimmungen, günstigere betriebliche Regelungen und die Rechte der Mitarbeitervertretung bleiben unberührt.

Anlage zu § 45

Nr. 1
zu § 6 – Regelmäßige Arbeitszeit –

In Ergänzung zu § 6 Absatz 3 Satz 3 und Absatz 5 gilt für Sonn- und Feiertage Folgendes:

(1) 1Die Arbeitszeit an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, wird durch eine entsprechende Freistellung an einem anderen Werktag bis zum Ende des dritten Kalendermonats – möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats – ausgeglichen, wenn es die betrieblichen Verhältnisse zulassen. 2Kann ein Freizeitausgleich nicht gewährt werden, erhält die/der Beschäftigte je Stunde 100 v.H. des auf eine Stunde

entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe nach Maßgabe der Entgelttabelle. 3Ist ein Arbeitszeitkonto eingerichtet, ist eine Buchung gemäß § 6 Teil D, 4. zulässig. 4§ 8 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe d) bleibt unberührt.

(2) 1Für Beschäftigte, die regelmäßig nach einem Dienstplan eingesetzt werden, der Wechselschicht oder Schichtdienst an sieben Tagen in der Woche vorsieht, vermindert sich die regelmäßige Wochenarbeitszeit um ein Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit, wenn sie an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt,
a) Arbeitsleistung zu erbringen haben oder
b) nicht wegen des Feiertags, sondern dienstplanmäßig nicht zur Arbeit eingeteilt sind und deswegen an anderen Tagen der Woche ihre regelmäßige Arbeitszeit erbringen müssen.
2Absatz 1 gilt in diesen Fällen nicht. 3§ 8 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe d) bleibt unberührt.

(3) 1Beschäftigte, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage. 2Hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.

Nr. 2
zu § 7* – Sonderformen der Arbeit –

Abweichend von § 7 Absatz 1 Satz 1 ist Wechselschichtarbeit die Arbeit, die nach einem Schichtplan/Dienstplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen die/der Beschäftigte längstens nach Ablauf eines Monats erneut zu mindestens zwei Nachtschichten herangezogen wird.**
** hierzu Anmerkungen Nr. 1 und Nr. 2

(1) Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

(2) Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Absatz 2 ArbZG kann im Rahmen des § 7 ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn mindestens die acht Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet wird, und zwar wie folgt:
a) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen A und B bis zu insgesamt maximal 16 Stunden täglich; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht,
b) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen C und D bis zu insgesamt maximal 13 Stunden täglich; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht.

(3) 1Im Rahmen des § 7 ArbZG kann unter den Voraussetzungen
a) einer Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle,
b) einer Belastungsanalyse gemäß § 5 ArbSchG und
c) ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes aufgrund einer Dienstvereinbarung von den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden. 2Für eine Dienststelle/eine Einrichtung, in der die Mitarbeitervertretungsordnung Anwendung findet, kann eine Regelung nach Satz 1 durch die Kommission getroffen werden, wenn eine Dienstvereinbarung nicht einvernehmlich zustande kommt. 3Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Absatz 2 ArbZG kann die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt. 4Hierbei darf die tägliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen maximal 24 Stunden betragen.

(4) Unter den Voraussetzungen des Absatzes 3 Satz 1 und 2 kann die tägliche Arbeitszeit gemäß § 7 Absatz 2a ArbZG ohne Ausgleich verlängert werden, wobei

a) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen A und B eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 58 Stunden,
b) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen C und D eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 54 Stunden zulässig ist.

(5) Für den Ausgleichszeitraum nach den Absätzen 2 bis 4 gilt § 6 Absatz 2 Satz 1.

(6) Bei Aufnahme von Verhandlungen über eine Dienstvereinbarung nach den Absätzen 3 und 4 ist die Kommission zu informieren.

(7) 1In den Fällen, in denen Beschäftigte Teilzeitarbeit gemäß § 11 vereinbart haben, verringern sich die Höchstgrenzen der wöchentlichen Arbeitszeit nach den Absätzen 2 bis 4 in demselben Verhältnis wie die Arbeitszeit dieser Beschäftigten zu der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollbeschäftigten. 2Mit Zustimmung der/des Beschäftigten oder aufgrund von dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.

(8) 1Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. 2Durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden (§ 3 ArbZG) überschritten werden (§ 7 ArbZG).

(9) § 6 Absatz 4 bleibt im Übrigen unberührt.

(10) 1Für Beschäftigte in Einrichtungen und Heimen, die der Förderung der Gesundheit, der Erziehung, der Fürsorge oder Betreuung von Kindern und Jugendlichen, der Fürsorge und Betreuung von obdachlosen, alten, gebrechlichen, erwerbsbeschränkten oder sonstigen hilfsbedürftigen Personen dienen, auch wenn diese Einrichtungen nicht der ärztlichen Behandlung der betreuten Personen dienen, gelten die Absätze 1 bis 9 mit der Maßgabe, dass die Grenzen für die Stufen A und B einzuhalten sind. 2Dazu gehören auch die Beschäftigten in Einrichtungen, in denen die betreuten Personen nicht regelmäßig ärztlich behandelt und beaufsichtigt werden (Erholungsheime).
* hierzu Anmerkung Nr. 2

Nr. 3
zu § 8 Absatz 4* – Ausgleich für Sonderformen der Arbeit –

(1) Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

a) Nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistungen wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Stufe	Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes	Bewertung als Arbeitszeit
A	0 bis 10 v.H.	15 v.H.
B	mehr als 10 bis 25 v.H.	25 v.H.
C	mehr als 25 bis 40 v.H.	40 v.H.
D	mehr als 40 bis 49 v.H.	55 v.H.

Ein hiernach der Stufe A zugeordneter Bereitschaftsdienst wird der Stufe B zugeteilt, wenn der Beschäftigte während des Bereitschaftsdienstes in der Zeit von 22 bis 6 Uhr erfahrungsgemäß durchschnittlich mehr als dreimal dienstlich in Anspruch genommen wird.

b) Entsprechend der Zahl der vom Beschäftigten je Kalendermonat abgeleisteten Bereitschaftsdienste wird die Zeit eines jeden Bereitschaftsdienstes zusätzlich wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Zahl der Bereitschaftsdienste im Kalendermonat	Bewertung als Arbeitszeit
1. bis 8. Bereitschaftsdienst	25 v.H.
9. bis 12. Bereitschaftsdienst	35 v.H.
13. und folgende Bereitschaftsdienste	45 v.H.

(2) Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt durch die Betriebsparteien.

(3) 1Für die Beschäftigten gemäß Absatz 10 der obigen Nummer 2 zu § 7 wird zum Zwecke der Entgeltberechnung die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit mit 25 v.H. als Arbeitszeit bewertet. 2Leistet die/der Beschäftigte in einem Kalendermonat mehr als acht Bereitschaftsdienste, wird die Zeit eines jeden über acht Bereitschaftsdienste hinausgehenden Bereitschaftsdienstes zusätzlich mit 15 v.H. als Arbeitszeit gewertet.

(4) 1Das Entgelt für die nach den Absätzen 1 und 3 zum Zwecke der Entgeltberechnung als Arbeitszeit gewertete Bereitschaftsdienstzeit bestimmt sich nach der Anlage G. 2Die Beträge der Anlage G verändern sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen gem. § 20a. 3Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit und für die Zeit der Rufbereitschaft werden Zeitzuschläge nach § 8 nicht gezahlt.

(5) 1Die Beschäftigten erhalten zusätzlich zu dem Entgelt nach Absatz 4 für die Zeit des Bereitschaftsdienstes in den Nachtstunden (§ 7 Absatz 5) je Stunde einen Zeitzuschlag in Höhe von 15 v.H. des Entgelts nach Absatz 4. 2Absatz 4 Satz 3 gilt entsprechend.

(6) Das Bereitschaftsdienstentgelt kann im Falle der Faktorisierung nach § 6 Teil D, 4. im Verhältnis 1:1 in Freizeit abgegolten werden.
* hierzu Anmerkung Nr. 2

Nr. 4
zu § 10 – Arbeitszeitkonto –

Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto (Zeiten nach § 6 Teil D, 4.) tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.*
* Hierzu Anmerkung Nr. 3

Anmerkungen:
Nr. 1:
Der Anspruch auf die Wechselschichtzulage ist auch erfüllt, wenn unter Einhaltung der Monatsfrist zwei Nachtdienste geleistet wurden, die nicht unmittelbar zwingend aufeinander folgen müssen.
Nr. 2:
1Die Dokumentation der Arbeitszeit, der Mehrarbeit, der Überstunden, der Bereitschaftsdienste etc. ist nicht mit dem Arbeitszeitkonto gemäß § 5 Teil D, 4. gleichzusetzen. 2Arbeitszeitkonten können nur durch Dienstvereinbarungen eingerichtet und geführt werden.
Nr. 3:
Durch diese Regelung werden aus dem Urlaubsrecht entlehnte Ansprüche nicht begründet.

Abschnitt VIII: Anhänge und Anlagen

Anhang zu § 5

Zusätzliche Vorbereitungs- und Qualifizierungszeit in Einrichtungen des Sozial- und Erziehungsdienstes

1In Einrichtungen des Sozial- und Erziehungsdienstes stehen innerhalb der Einrichtung den Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst – soweit gesetzliche Regelungen bestehen, zusätzlich zu diesen gesetzlichen Regelungen – im Rahmen der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit im Kalenderjahr 19,5 Stunden für Zwecke gemeinsamer Vorbereitung und Qualifizierung zur Verfügung. 2Bei Teilzeitbeschäftigten gilt Satz 1 entsprechend mit der Maßgabe, dass sich die Stundenzahl nach Satz 1 in dem Umfang, der dem Verhältnis der individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit zu der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht, reduziert. 3Die nach den Sätzen 1 und 2 ermittelten Gesamtstunden werden zu gleichen Zeitanteilen auf die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst aufgeteilt. 4Die Leiterin/der Leiter der Einrichtung entscheidet im Einvernehmen mit dem Träger, zu welchen Zwecken im Rahmen des Satzes 1 die zur Verfügung stehenden Stunden verwendet werden und mit welchen Arbeits- und Bildungsmethoden die Zwecke erreicht werden sollen.

Anhang zu § 9

Bereitschaftszeiten Hausmeisterinnen/Hausmeister

1Für Hausmeisterinnen/Hausmeister, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende besondere Regelungen zu § 6 Absatz 1 Satz 1: 2Die Summe aus den faktorisierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 6 Absatz 1 nicht überschreiten. 3Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten. 4Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich die Hausmeisterin/der Hausmeister am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Arbeitgeber bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbständig, ggf. auch auf Anordnung, aufzunehmen und in denen die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen. 5Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als Arbeitszeit gewertet (faktorisiert). 6Bereitschaftszeiten werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.

Anhang zu § 16

Anhang zu § 16
(gestrichen; siehe Überleitungsregelungen zur Änderung des Anhangs zu § 16 ABD Teil A, 1. und zur Änderung der Anlage 4 des ABD Teil A, 3. am 1. März 2018 in der Anlage Nr. 125 Änderungen und Ergänzungen zum Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen – ABD –)

Anlage A: Entgelttabelle

Entgelttabelle

gültig ab 1. März 2020

(monatlich in Euro)

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	4.860,31	5.190,81	5.559,47	6.062,74	6.580,45	6.921,06
14	4.401,04	4.700,31	5.091,13	5.524,82	6.008,27	6.355,34
13	4.056,62	4.384,61	4.757,99	5.163,37	5.640,38	5.899,26
12	3.635,65	4.013,07	4.454,13	4.943,53	5.517,78	5.790,26
11	3.508,11	3.856,11	4.182,29	4.536,17	5.020,49	5.292,98
10	3.380,51	3.655,13	3.964,32	4.299,65	4.673,08	4.795,69
9c	3.280,42	3.526,45	3.790,94	4.075,26	4.380,90	4.600,00
9b	3.074,70	3.305,30	3.450,00	3.874,00	4.124,25	4.414,13
9a	2.964,89	3.163,55	3.356,89	3.784,00	3.879,97	4.125,00
8	2.808,91	2.999,92	3.132,23	3.264,31	3.405,98	3.474,11
7	2.635,53	2.855,60	2.986,70	3.119,00	3.243,78	3.310,79
6	2.586,00	2.767,11	2.894,11	3.019,78	3.143,22	3.206,10
5	2.480,74	2.656,42	2.775,08	2.900,74	3.017,50	3.077,85
4	2.363,07	2.540,85	2.690,02	2.782,88	2.875,73	2.930,10
3	2.325,89	2.517,08	2.563,61	2.669,96	2.749,76	2.822,87
2	2.152,51	2.346,00	2.392,92	2.459,87	2.607,03	2.760,98
1	-	1.929,88	1.962,63	2.003,59	2.041,77	2.140,05

Anlage B: Bereitschaftsdienstentgelt

Anlage B: Bereitschaftsdienstentgelt

Beschäftigte, deren Eingruppierung sich nach Teil A, 3. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung richtet

Vergütungsgruppe	Beträge in Euro ab 1.3.2016
I	35,50
Ia	32,54
Ib	29,94
II	27,43
III	24,77
Iva	22,78
IVb	20,97
Vb	20,23
Vc	19,24
VIb	17,87
VII	16,75
VIII	15,75
IXa	15,16
IX	14,87
X	14,11

Anlage C: Stundenentgelte

Anlage C: Stundenentgelte
(gültig ab 1. März 2020)
(in Euro)

Entgeltgruppe	Stufe 3	Stundenentgelt*
15Ü	6.658,25	39,27
15	5.559,47	32,79
14	5.091,13	30,02
13	4.757,99	28,06
12	4.454,13	26,27
11	4.182,29	24,66
10	3.964,32	23,38
9c	3.790,94	22,36
9b	3.450,00	20,35
9a	3.356,89	19,80
8	3.132,23	18,47
7	2.986,70	17,61
6	2.894,11	17,07
5	2.775,08	16,37
4	2.690,02	15,86
3	2.563,61	15,12
2Ü	2.473,88	14,59
2	2.392,92	14,11
1	1.962,63	11,57

*errechnet aus Stufe 3 der Entgeltgruppe geteilt durch das 4,348-fache der wöchentlichen Arbeitszeit

Anlage D: Auszahlungsvolumen des Leistungsentgelts gemäß ABD

1. Als Entgeltbestandteile des Gesamtvolumens gemäß § 18 Absatz 2 zählen:

– Tabellenentgelt ohne Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers und ohne dessen Kosten für die betriebliche Altersvorsorge und Beihilfe
– die in Monatsbeträgen festgelegten zusatzversorgungspflichtigen Zulagen, z. B.
  – ständige Wechselschicht-/Schichtzulage gemäß § 8 Absatz 5 Satz 1 und Absatz 6 Satz 1
  – monatliche Erschwerniszuschläge
  – pauschalierte Entgeltbestandteile gemäß § 24 Absatz 6
  – Zulage wegen vorübergehend übertragener höherwertiger Tätigkeit gemäß § 14
  – Zulage als Unterschiedsbetrag zur nächst höheren Entgeltgruppe
  – persönliche Zulagen
  – Zulage im Pastoralen Bereich
  – Zulage bei Religionslehrerinnen/Religionslehrern im Kirchendienst
– die in Monatsbeträgen festgelegten Besitzstandszulagen, z. B.
  – Besitzstand betreffend kinderbezogene Entgeltbestandteile gemäß § 11 und § 17a Teil A, 3.
  – Besitzstand betreffend Vergütungsgruppenzulagen gemäß § 9 Teil A, 3.
  – Besitzstand betreffend vorübergehend übertragene höherwertige Tätigkeiten gemäß § 10 Teil A, 3.
– Entgelt im Krankheitsfall gemäß § 22, soweit dieses Entgelt in dem betreffenden Kalenderjahr ausgezahlt worden ist,
– Entgelt bei Urlaub gemäß § 21, soweit dieses Entgelt in dem betreffenden Kalenderjahr ausgezahlt worden ist.

2. Für die Ermittlung des Gesamtvolumens gemäß § 18 Absatz 2 Satz 1 sind nicht zu berücksichtigen:

– Abfindungen
– Aufwandsentschädigungen
– Einmalzahlungen
– Jahressonderzahlungen
– Leistungsentgelte
– Strukturausgleiche
– unständige Entgeltbestandteile
– nicht ständige Wechselschicht-/Schichtzulage
– spitz abgerechnete Entgeltbestandteile
– Entgelte der außertariflich Beschäftigten

3. Für die Ermittlung des Gesamtvolumens gemäß § 18 Absatz 2 Satz 1 sind auch zu berücksichtigen:

– Arbeitgeberzuschuss zur vermögenswirksamen Leistung
– Aufschläge gemäß § 21*
– Aufstockungsbetrag bei Altersteilzeitarbeit
– Ballungsraumzulage
– Entgelt von dauerhaft geringfügig Beschäftigten
– Entgelt von Beschäftigten, die im Laufe des Vorjahres in Elternzeit gegangen sind
– Entgelt von Beschäftigten, die wegen langer krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit im Laufe des Vorjahres aus dem Krankengeldzuschuss heraus gefallen sind
– Entgelt von Beschäftigten, die im Laufe des Vorjahres im Rahmen der Altersteilzeit in die Freizeitphase wechseln

– Entgelt von Beschäftigten, die im Laufe des Vorjahres ausgeschieden sind
– Krankengeldzuschuss
– Zuschuss zum Mutterschaftsgeld
– Monatsentgelte von vertretungsweisen Aushilfen, soweit nicht kurzfristig beschäftigt
*§ 21 stellt lediglich eine Berechnungsgrundlage dar, aber Entgelt im Krankheitsfall fließt im vollen Umfang mit ein.

4. Für die Ermittlung des Gesamtvolumens gemäß § 18 Absatz 2 Satz 1 sind ferner nicht zu berücksichtigen:

– Entgelt von kurzfristig Beschäftigten
– Fahrtkostenzuschuss

Anlage E: Einführung, Leistungsfeststellung und Auszahlung des Leistungsentgelts

(Derzeit nicht belegt. Bis zur Ausfüllung der Anlage E gilt § 18a.)

Anlage F: Tabellenentgelte zu Abschnitt VII

Tabelle
Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst
gültig ab 1. März 2020
(monatlich in Euro)

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3.900,00	4.004,30	4.521,02	4.908,52	5.489,79	5.845,01
S 17	3.580,74	3.842,85	4.262,65	4.521,02	5.037,68	5.341,24
S 16	3.502,52	3.758,90	4.043,07	4.391,82	4.779,34	5.011,85
S 15	3.370,09	3.616,78	3.875,16	4.172,25	4.650,18	4.856,83
S 14	3.335,53	3.579,69	3.866,80	4.158,86	4.481,81	4.707,85
S 13	3.251,68	3.489,70	3.810,56	4.068,88	4.391,82	4.553,28
S 12	3.242,48	3.479,83	3.787,46	4.058,71	4.394,57	4.536,66
S 11b	3.196,36	3.430,33	3.594,40	4.007,75	4.330,68	4.524,44
S 11a	3.134,84	3.364,31	3.527,32	3.939,73	4.262,65	4.456,41
S 9	2.892,66	3.104,40	3.351,85	3.711,78	4.049,22	4.307,92
S 8b	2.892,66	3.104,40	3.351,85	3.711,78	4.049,22	4.307,92
S 8a	2.829,77	3.036,91	3.250,62	3.453,09	3.649,92	3.855,19
S 7	2.755,05	2.956,72	3.157,39	3.358,02	3.508,53	3.733,06
S 4	2.632,35	2.825,04	3.000,62	3.119,76	3.232,63	3.408,47
S 3	2.476,93	2.658,24	2.826,92	2.981,80	3.052,66	3.137,31
S 2	2.285,34	2.396,40	2.478,56	2.567,76	2.668,07	2.768,42

Entgelttabelle Beschäftigte in der Pflege gültig ab 1. März 2020 (monatlich in EUR)						
Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 16	-	4.350,53	4.503,05	4.995,51	5.569,57	5.822,79
P 15	-	4.257,10	4.396,67	4.745,61	5.163,22	5.322,71
P 14	-	4.154,10	4.290,31	4.630,81	5.093,43	5.177,85
P 13	-	4.051,12	4.183,94	4.515,99	4.755,75	4.817,65
P 12	-	3.845,11	3.971,19	4.286,37	4.479,97	4.570,02
P 11	-	3.639,13	3.758,45	4.056,75	4.254,84	4.344,90
P 10	-	3.433,15	3.545,70	3.860,88	4.012,84	4.108,51
P 9	-	3.264,30	3.433,15	3.545,70	3.759,57	3.849,62
P 8	-	3.003,48	3.149,83	3.337,47	3.489,01	3.699,19
P 7	-	2.830,56	3.003,48	3.269,54	3.402,54	3.539,56
P 6	2.379,67	2.538,09	2.697,56	3.036,75	3.123,21	3.282,80
P 5	2.284,28	2.500,89	2.546,56	2.670,95	2.750,78	2.938,30

Anlage G: Anlage zu Nr. 3 Absatz 4 der Anlage zu § 45 (Bereitschaftsdienstentgelt)

(ausgenommen Beschäftigte nach nachfolgenden Ziffern I. und II.)

Entgelt-gruppe	Stundenentgelt gültig vom 1. März 2018 bis zum 31. März 2019	Stundenentgelt gültig vom 1. April 2019 bis zum 29. Februar 2020	Stundenentgelt gültig ab 1. März 2020
15	34,30 €	35,30 €	35,65 €
14	31,60 €	32,56 €	32,90 €
13	28,96 €	29,85 €	30,17 €
12	28,45 €	29,28 €	29,58 €
11	28,02 €	28,88 €	29,19 €
10	25,45 €	26,23 €	26,50 €
9c	22,22 €	22,98 €	23,25 €
9b	21,77 €	22,46 €	22,70 €
9a	21,31 €	21,91 €	22,12 €
8	20,29 €	20,89 €	21,10 €
7	19,56 €	20,13 €	20,33 €
6	18,86 €	19,43 €	19,63 €
5	17,68 €	18,22 €	18,41 €
4	17,14 €	17,65 €	17,83 €
3	16,63 €	17,14 €	17,32 €
2	16,06 €	16,60 €	16,79 €
1	12,84 €	13,37 €	13,56 €

I. Beschäftigte, die nach dem Teil A, 2.3. Nummern 17.1 und 17.2 eingruppiert sind

Entgelt-gruppe	Stundenentgelt gültig vom 1. März 2018 bis zum 28. Februar 2019	Stundenentgelt gültig vom 1. März 2019 bis zum 29. Februar 2020	Stundenentgelt gültig ab 1. März 2020
P 16	30,45 €	31,45 €	31,78 €
P 15	28,20 €	29,13 €	29,43 €
P 14	26,58 €	27,45 €	27,74 €
P 13	25,00 €	25,82 €	26,09 €
P 12	23,80 €	24,58 €	24,84 €
P 11	23,16 €	23,92 €	24,17 €
P 10	21,98 €	22,70 €	22,94 €
P 9	21,50 €	22,21 €	22,44 €
P 8	21,06 €	21,75 €	21,98 €
P 7	20,26 €	20,93 €	21,15 €
P 6	18,54 €	19,15 €	19,35 €
P 5	17,07 €	17,63 €	17,82 €

II. Beschäftigte, die nach dem Teil A, 2.2.1. Nummer 2 eingruppiert oder nach der Anlage 4 Teil A, 3. den Entgeltgruppen der Anlage A zum Teil A, 1. zugeordnet sind

Entgelt-gruppe	Stundenentgelt gültig vom 1. März 2018 bis zum 31. März 2019	Stundenentgelt gültig vom 1. April 2019 bis zum 29. Februar 2020	Stundenentgelt gültig ab 1. März 2020
9a	21,84 €	22,45 €	22,67 €
8	21,01 €	21,63 €	21,85 €
7	20,09 €	20,67 €	20,88 €
6	19,28 €	19,86 €	20,07 €
5	18,43 €	18,99 €	19,19 €
4	17,61 €	18,13 €	18,31 €
3	16,88 €	17,40 €	17,58 €
2Ü	16,17 €	16,67 €	16,85 €
2	15,69 €	16,22 €	16,40 €

Anlage H: Selbstauskunft und Verpflichtungserklärung für Beschäftigte zur persönlichen Eignung für den Umgang mit Kindern und Jugendlichen gemäß § 3 Absatz 9

Name, Vorname Geburtsdatum

Hiermit erkläre ich, dass ich nicht gerichtlich bestraft*) bin wegen der Vollendung oder des Versuchs folgender Straftaten:

- □ Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht (§ 171 StGB);
- □ Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung (§§ 174 bis 184i StGB);
- □ Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereich durch Bildaufnahmen (§ 201a Absatz 3 StGB);
- □ Vorsätzliche Tötungsdelikte (§§ 211 bis 216 StGB);
- □ Misshandlung von Schutzbefohlenen (§ 225 StGB);
- □ Menschenhandel (§§ 232 bis 233a StGB);
- □ Menschenraub, Verschleppung, Entziehung Minderjähriger oder Kinderhandel (§§ 234 bis 236 StGB);
- □ Nachstellung (§ 238 StGB);
- □ Straftaten nach dem Betäubungsmittelgesetz, für die eine Freiheitsstrafe von mindestens einem Jahr angedroht ist. (§§ 29 Absatz 3, 29a bis 30b BtMG);
- □ vorsätzliche Körperverletzungsdelikte (§§ 223, 224, 226, 227, 231 StGB), Raubdelikte (§§ 249 bis 255 StGB) Aussetzung (§ 221 StGB), Beleidigung (§ 185 StGB) auf sexueller Ebene zum Nachteil einer/s Minderjährigen;
- □ Strafbarer Vollrausch (§ 323a StGB) unter Begehung einer oder strafbare Bedrohung (§ 241 StGB) mit einer der oben genannten Straftaten;

□ Ich wegen folgender oben genannter Straftat/-en gerichtlich bestraft*) bin:

Straftatbestand:

Datum der Verurteilung/des Erlasses des Strafbefehls

*) Gemeint sind alle rechtskräftigen Strafbefehle oder Verurteilungen im In- und Ausland (dort nach den entsprechenden ausländischen Strafrechtsnormen), die noch nicht getilgt im Sinne des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG) sind.

Weiter erkläre ich, dass

□ ich keine Kenntnis davon habe, dass gegen mich wegen des Verdachts der Begehung einer der oben genannten Straftaten ein Haftbefehl erlassen oder Anklage erhoben ist.

□ wegen des Verdachts der Begehung folgender der oben genannten Straftat/-en gegen mich ein Haftbefehl erlassen oder Anklage erhoben ist:

Ich verpflichte mich, meinen Arbeitgeber unverzüglich zu informieren, sobald ich davon Kenntnis erhalte, dass wegen des Verdachts der Begehung einer der oben genannten Straftat/-en gegen mich ein Haftbefehl erlassen oder Anklage erhoben ist. Eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer der oben genannten Straftat/-en werde ich dem Arbeitgeber unverzüglich anzeigen.

Ich werde auf Verlangen des Arbeitgebers gegen Kostenerstattung meine persönliche Eignung im Sinne des § 72a SGB VIII durch Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses gem. § 30a BZRG in regelmäßigen Abständen nachweisen.

Ich bin mir bewusst, dass die Abgabe einer wahrheitswidrigen Erklärung in aller Regel schwer wiegende arbeitsrechtliche Maßnahmen bis hin zu einer fristlosen Kündigung zur Folge hat.

Ort, Datum Unterschrift

Anlage I: Stundenentgelte zu Abschnitt VII

Stundenentgelte (Sozial- und Erziehungsdienst)

(gültig ab 1. März 2020)
(in Euro)

Entgeltgruppe	Stufe 3	Stundenentgelt *
S 18	4.521,02	26,66
S 17	4.262,65	25,14
S 16 Ü	4.191,54	24,72
S 16	4.043,07	23,84
S 15	3.875,16	22,85
S 14	3.866,80	22,80
S 13 Ü	3.864,90	22,79
S 13	3.810,56	22,47
S 12	3.787,46	22,34
S 11b	3.594,40	21,20
S 11a	3.527,32	20,80
S 10	3.366,21	19,85
S 9	3.351,85	19,77
S 8b	3.351,85	19,77
S 8a	3.250,62	19,17
S 7	3.157,39	18,62
S 4	3.000,62	17,7
S 3	2.826,92	16,67
S 2	2.478,56	14,62

*errechnet aus Stufe 3 der Entgeltgruppe geteilt durch das 4,348-fache der wöchentlichen Arbeitszeit

Stundenentgelte (Pflegedienst)

(gültig ab 1. März 2020)
(in Euro)

Entgeltgruppe	Stufe 3	Stundenentgelt *
P 16	4.503,05	26,56
P 15	4.396,67	25,93
P 14	4.290,31	25,30
P 13	4.183,94	24,67
P 12	3.971,19	23,42
P 11	3.758,45	22,16
P 10	3.545,70	20,91
P 9	3.433,15	20,25
P 8	3.149,83	18,58
P 7	3.003,48	17,71
P 6	2.697,56	15,91
P 5	2.564,54	15,12

*errechnet aus Stufe 3 der Entgeltgruppe geteilt durch das 4,348-fache der wöchentlichen Arbeitszeit

Anlage J: Dienstvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit

Dienstvereinbarung
zur Einführung von Kurzarbeit
gemäß §§ 95 ff. Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III)

zwischen

der …
– [EXAKTE BEZEICHNUNG DES DIENSTGEBERS] –
mit dem Sitz in …
- vertreten durch den … –

und

der Mitarbeitervertretung
- vertreten durch deren Vorsitzende/n –

wird folgende Dienstvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit und Gestaltung der Arbeitszeit mit dem Ziel vereinbart, weitergehende arbeitsrechtliche Maßnahmen, insbesondere betriebsbedingte Kündigungen, zu vermeiden.

§ 1 Geltungsbereich

(1) $_1$Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne des § 3 der Mitarbeitervertretungsordnung für die Diözese … (MAVO), die in … (vgl. Anhang zu dieser Dienstvereinbarung) in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis tätig sind. $_2$Die … schließt mit leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die nicht dem Geltungsbereich der Mitarbeitervertretungsordnung unterfallen, eine inhaltsgleiche Regelung ab.

(2) Folgende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fallen nicht unter den Geltungsbereich dieser Dienstvereinbarung:

a) Auszubildende und die mit deren Ausbildung beauftragten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sofern die Auszubildenden in der Einrichtung anwesend sind;
b) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem gekündigten Arbeitsverhältnis bzw. nach Abschluss eines Aufhebungsvertrages;
c) Praktikantinnen und Praktikanten und Umschülerinnen und Umschüler;
d) Schwangere und werdende Väter, die Elterngeld in Anspruch nehmen oder nehmen werden, und bei denen sich der Bezug von Kurzarbeitergeld auf die Berechnung des Elterngeldes gemäß § 2 BEEG auswirken würde;
e) Geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 Absatz 1 SGB IV, wenn keine Sozialversicherungspflicht besteht;

Sollte eine geringfügig beschäftigte Mitarbeiterin / ein geringfügig beschäftigter Mitarbeiter sozialversicherungspflichtig sein (z.B. bei Miet- oder Kapitaleinnahmen) ist sie / er gesetzlich oder tariflich nicht von Kurzarbeit ausgenommen;

f) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, bei denen die persönlichen Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld nicht vorliegen;

g) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine Förderung nach § 16 i SGB II (Leistungen zur Eingliederung) erhalten;

h) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Freistellungsphase der Altersteilzeit bzw. der Freizeitphase der Sabbatjahrregelung;
Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Arbeitsphase der Altersteilzeit bzw. der Ansparphase der Sabbatjahrreglung kann § 10 FlexAZR (ABD Teil D, 6a.) sinngemäß angewandt werden.

i) Mitglieder der Mitarbeitervertretung und Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, soweit ihre Weiterarbeit in der Einrichtung zur Aufgabenerfüllung erforderlich ist.

§ 2 Einführung, Beginn und Dauer der Kurzarbeit

(1) $_1$Die Kurzarbeit wird in … zunächst für den Zeitraum vom … bis längstens 31. Dezember 2020 eingeführt. $_2$Die … und die Mitarbeitervertretung können jederzeit einvernehmlich eine Verlängerung oder Verkürzung der vereinbarten Dauer der Kurzarbeit vereinbaren. $_3$Besteht der vorübergehende unvermeidbare Arbeitsausfall, der zur Einführung der Kurzarbeit geführt hat, nicht mehr, ist die Dienstvereinbarung für die … mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss kündbar.

(2) Die Zustimmung der Mitarbeitervertretung zur Einführung von Kurzarbeit wird nur unter der Bedingung erteilt, dass die Agentur für Arbeit das Kurzarbeitergeld zahlt.

(3) $_1$Die … verpflichtet sich, vorab zu prüfen, ob wegen behördlicher Anordnung gem. des § 28 Absatz 1 Satz 1 und 2 IfSG oder anderweitiger gesetzlicher Regelungen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Lohnfortzahlung oder eine sonstige Erstattung in voller oder teilweiser Höhe zusteht und diese an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in voller Höhe weiterzugeben. $_2$Die … verpflichtet sich, diese Erstattungen zu beantragen und die Mitarbeitervertretung laufend über den aktuellen Sachstand zu informieren.

(4) $_1$Der Umfang der erforderlichen Kurzarbeit beträgt max. 100%. $_2$In die Kurzarbeit sind grundsätzlich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichmäßig einzubeziehen, sofern nicht besondere Kenntnisse oder Fähigkeiten einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine unterschiedliche Behandlung erforderlich machen. $_3$Die Mitarbeitervertretung ist über die Auswahlgründe zu informieren.

(5) $_1$Die Lage und der Umfang der Arbeitszeit werden nach den jeweiligen betrieblichen Erfordernissen geregelt. $_2$Die für die einzelne Mitarbeiterin bzw. den einzelnen Mitarbeiter während der Kurzarbeit geltenden Arbeitszeiten werden dieser / diesem mit einer Ankündigungsfrist von sieben Tagen schriftlich mitgeteilt. $_3$Die Einhaltung der Ankündigungsfrist ist keine Wirksamkeitsvoraussetzung für die Einführung von Kurzarbeit. $_4$Der Arbeitsausfall wird in ganzen Tagen zusammengefasst. 5Die Mitarbeitervertretung ist über die aktuelle Entwicklung laufend zu informieren.

(6) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können statt Kurzarbeit Urlaub in Anspruch nehmen.

§ 3 Geschützte Arbeitszeitguthaben

Arbeitszeitguthaben (Wertguthaben) zur Verwendung im Rahmen des § 7c Absatz 1 Nr. 1 und 2 SGB IV, die die gesetzlich geregelte bzw. vertraglich vereinbarte vollständige oder teilweise Freistellungen von der Arbeitsleistung (Elternzeit, Pflegezeit, Sabbatical etc.), aber auch für Zeiten vor einer Rente wegen Alters sowie für solche der Teilnahme an beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen abdecken, sind geschützt und führen nicht zu einer Vermeidbarkeit des Arbeitsausfalles.

§ 4 Anzeige bei der Agentur für Arbeit – Information, Beratung und Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung

(1) Die … stellt unverzüglich bei der zuständigen Agentur für Arbeit die Anträge zur Gewährung von Kurzarbeitergeld.

(2) Die Mitarbeitervertretung nimmt mit mindestens einem ihrer Mitglieder an allen Gesprächen der … mit der Agentur für Arbeit teil.

(3) Der Mitarbeitervertretung sind insbesondere folgende Informationen anhand von schriftlichen Unterlagen auszuhändigen:
a) der Personenkreis, der von Kurzarbeit betroffen ist;
b) Umfang der Kurzarbeit, aufgeschlüsselt nach dem jeweils aktuellen Organigramm der Einrichtung;
c) Vorschlag über die Gestaltung der Arbeitszeit der von Kurzarbeit betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

(4) Der Mitarbeitervertretung wird für die Dauer der Kurzarbeit ermöglicht, ab dem Monat … [MONAT, DER AUF DEN BEGINN DER KURZARBEIT FOLGT] die im jeweiligen Vormonat geleisteten Arbeitszeiten aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einschließlich Auszubildenden einzusehen.

(5) Die … übernimmt erforderliche Meldepflichten gemäß der Satzung der BVK Zusatzversorgung für die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

§ 5 Zahlung des Kurzarbeitergeldes

$_{1}$Das Kurzarbeitergeld, die sonstigen Entgeltsansprüche (§ 6) und die Aufstockungszahlung (§ 8) werden mit dem üblichen Entgeltzahlungstermin ausgezahlt. $_{2}$Dies gilt unabhängig von dem Zahlungszeitpunkt durch die Agentur für Arbeit. $_{3}$Die von der Kurzarbeit betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten monatlich das der verkürzten Arbeitszeit entsprechende Entgelt. $_{4}$Soweit „Kurzarbeit Null“ besteht, erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausschließlich Kurzarbeitergeld, soweit nicht unter § 6 und § 8 etwas Abweichendes geregelt ist.

§ 6 Sonstige Entgeltansprüche

(1) Die von Kurzarbeit betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten von der … monatlich das der verkürzten Arbeitszeit entsprechende Entgelt.

(2) Während der Kurzarbeit wird bei den folgenden Tatbeständen der Anspruch so berechnet, als würde nicht kurz gearbeitet:
a) Urlaubsentgelt;
b) Entgelt für gesetzliche Feiertage;
c) Freizeitausgleich für Überstunden oder Mehrarbeit, die vor dem Zeitraum der Kurzarbeit erarbeitet wurden und während der Kurzarbeit ausgeglichen werden soll: Hier ist der Stundenwert der Überstunde/Mehrarbeitsstunde anzusetzen, der vor der Kurzarbeit bestanden hat. Vorrangig gilt aber: Vor der Einführung von Kurzarbeit sind sonstige Zeitguthaben abzubauen;
d) Vermögenswirksame Leistungen;
e) Sonderzahlungen nach ABD (z.B. Jahressonderzahlung, Besondere Einmalzahlung);
f) sonstige Sonderzahlungen.

(3) Soweit nach Beendigung der Kurzarbeit die Höhe der Leistungen (z.B. Urlaubsentgelt, Entgeltfortzahlung) von Zeiträumen abhängt, in denen Kurzarbeit geleistet wurde, werden die Leistungen berechnet, als wenn keine Kurzarbeit eingeführt worden wäre.

§ 7 Abrechnung des Kurzarbeitergeldes

(1) Bei der Lohn- und Entgeltabrechnung werden Entgelt und Kurzarbeitergeld gesondert ausgewiesen.

(2) $_1$In Härtefällen bei von Kurzarbeit betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird die … im Benehmen mit der Mitarbeitervertretung eine beiderseits verträgliche Lösung entwickeln. $_2$Keine Mitarbeiterin / Kein Mitarbeiter darf aufgrund des Kurzarbeitergeldes unter den jeweils geltenden Mindestlohn, bezogen auf ihren / seinen Beschäftigungsumfang, fallen.

§ 8 Maßnahmen zum Ausgleich und zur Milderung von wesentlichen Nachteilen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

$_1$Die … stockt das Kurzarbeitergeld (60 bzw. 67 Prozent der Nettoentgeltdifferenz zwischen dem bisherigen Einkommen und dem Einkommen während der Kurzarbeit) für die Zeit der Kurzarbeit - vom … bis längstens 31. Dezember 2020 - in den Entgeltgruppen 1 bis 10 auf 95 Prozent des bisherigen Nettoentgelts, ab Entgeltgruppe 11 auf 90 Prozent des bisherigen Nettoentgelts auf. $_2$Die Aufstockungszahlung ist zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

§ 9 Kündigung

Während der Kurzarbeit und für einen Zeitraum von drei Monaten nach dem Ende der Kurzarbeit ist der Ausspruch von betriebsbedingten Kündigungen gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Einrichtung … nicht zulässig.

§ 10 Inkrafttreten der Dienstvereinbarung und Schlussbestimmungen

(1) $_1$Diese Dienstvereinbarung tritt am … in Kraft und endet am … ohne Nachwirkung. $_2$Über eine Verlängerung der Dienstvereinbarung wird von den Parteien rechtzeitig vor ihrem Ablauf verhandelt.

(2) $_1$Sollte eine Bestimmung dieser Vereinbarung unwirksam oder undurchführbar sein oder werden, so berührt dies die Wirksamkeit der Vereinbarung im Übrigen nicht. $_2$Die Parteien verpflichten sich, in einem derartigen Fall eine wirksame oder durchführbare Bestimmung an die Stelle der unwirksamen oder undurchführbaren zu setzen, die dem Geist und Zweck der zu ersetzenden Bestimmung so weit wie möglich entspricht; dasselbe gilt für etwaige Lücken in der Vereinbarung.

(3) Änderungen und Ergänzungen dieser Vereinbarung sind nur wirksam, wenn sie in einer von beiden Parteien unterzeichneten schriftlichen Urkunde enthalten sind.

(4) Gesetzliche und arbeitsvertragsrechtliche Regelungen, die die Kurzarbeit betreffen, bleiben von dieser Vereinbarung unberührt.

(5) Die Mitbestimmungsrechte der Mitarbeitervertretung nach der Mitarbeitervertretungsordnung bleiben von dieser Vereinbarung unberührt.

…, … …, …

Feststellungs- bzw. Redaktionsbeschluss

Tarifliche Korrekturen

Korrekturen der Tarifvertragsparteien zum TVöD und den ihn begleitenden Tarifverträgen vom 13.09.2005 sind Bestandteil des ABD in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung, soweit die Bayerische Regional-KODA keine abweichenden Beschlüsse fasst.

KODA-Korrekturen

Korrekturen des ABD in der Fassung vom 01.10.2005 im Zusammenhang mit der Überführung des TVöD und den ihn begleitenden Tarifverträgen vom 13.09.2005 werden Bestandteil des ABD.

In der Frage, ob es sich bei der vorgesehenen Änderung um eine Korrektur handelt, kann der Vermittlungsausschuss angerufen werden.

A, 2. Entgeltordnung

A, 2.1. Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen)

1. Vorrang spezieller Tätigkeitsmerkmale

1Für Beschäftigte, deren Tätigkeit in einem speziellen Tätigkeitsmerkmal aufgeführt ist, gelten die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale weder in der Entgeltgruppe, in der sie aufgeführt sind, noch in einer höheren Entgeltgruppe. 2Die Allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen 2 bis 12 für Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und Außendienst (Teil A, 2.2.1. Nummer 3) gelten, sofern die auszuübende Tätigkeit einen unmittelbaren Bezug zu den eigentlichen Aufgaben der betreffenden Verwaltungsdienststellen, -behörden oder -institutionen hat. 3Für Beschäftigte mit handwerklichen Tätigkeiten, deren Tätigkeit nicht in einem speziellen Tätigkeitsmerkmal aufgeführt ist, gelten die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte mit handwerklichen Tätigkeiten (Teil A, 2.2.1. Nummer 2); die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und Außendienst (Teil A, 2.2.1. Nummer 3) gelten nicht. 4Für Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie für sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, gelten die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen 13 bis 15 (Teil A, 2.2.1. Nummer 4), es sei denn, dass ihre Tätigkeit in einem speziellen Tätigkeitsmerkmal aufgeführt ist. 5Wird ein Arbeitsvorgang von einem speziellen Tätigkeitsmerkmal erfasst, findet dieses auch dann Anwendung, wenn die/der Beschäftigte außerhalb des Geltungsbereichs des Teil A, 2.3. beschäftigt ist, zu dem bzw. denen dieses Tätigkeitsmerkmal vereinbart ist.

Anmerkung zu Nummer 1 Satz 2:
Die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst besitzen eine Auffangfunktion in dem gleichen Umfang wie – bestätigt durch die bisherige ständige Rechtsprechung des BAG – die bisherigen ersten Fallgruppen des Allgemeinen Teils der Anlage 1a zum BAT.

Protokollnotiz zu Nummer 1 Satz 3:
Spezielle Tätigkeitsmerkmale im Sinne des Satzes 3 sind auch die Fernermerkmale des Teil A, 2.14.

2. Tätigkeitsmerkmale mit Anforderungen in der Person

1Ist in einem Tätigkeitsmerkmal eine Vorbildung oder Ausbildung als Anforderung bestimmt, sind Beschäftigte, die die geforderte Vorbildung oder Ausbildung nicht besitzen,

- wenn nicht auch „sonstige Beschäftigte“ von diesem Tätigkeitsmerkmal erfasst werden oder

- wenn auch „sonstige Beschäftigte“ von diesem Tätigkeitsmerkmal erfasst werden, diese Beschäftigten jedoch nicht die Voraussetzungen des „sonstigen Beschäftigten“ erfüllen,

bei Erfüllung der sonstigen Anforderungen dieses Tätigkeitsmerkmals in der nächst niedrigeren Entgeltgruppe eingruppiert. 2Satz 1 gilt entsprechend für Tätigkeitsmerkmale, die bei Erfüllung qualifizierter Anforderungen eine höhere Eingruppierung vorsehen. 3Satz 1 gilt nicht, wenn die Entgeltordnung für diesen Fall ein Tätigkeitsmerkmal (z. B. „in der Tätigkeit von…“) enthält.

3. Wissenschaftliche Hochschulbildung

1Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung liegt vor, wenn das Studium

a) an einer Universität, Technischen Hochschule, Pädagogischen Hochschule, Kunsthochschule oder einer anderen nach Landesrecht anerkannten Hochschule (außer Fachhochschulen) mit einer ersten Staatsprüfung, mit einer Magisterprüfung oder mit einer Diplomprüfung beendet worden ist oder

b) mit einer Masterprüfung beendet worden ist.

2Diesen Prüfungen steht eine Promotion oder die Akademische Abschlussprüfung (Magisterprüfung) einer Philosophischen Fakultät nur in den Fällen gleich, in denen die Ablegung einer ersten Staatsprüfung, einer Masterprüfung oder einer Diplomprüfung nach den einschlägigen Ausbildungsvorschriften nicht vorgesehen ist. 3Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung im Sinne des Satzes 1 Buchstabe a) setzt voraus, dass die Abschlussprüfung in einem Studiengang abgelegt wird, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens acht Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o.Ä. – vorschreibt. 4Ein Bachelorstudiengang erfüllt diese Voraussetzung auch dann nicht, wenn mehr als sechs Semester für den Abschluss vorgeschrieben sind. 5Der Masterstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. 6Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Anerkennungsstelle als dem deutschen Hochschulabschluss gleichwertig anerkannt wurde.

4. Hochschulbildung

1Eine abgeschlossene Hochschulbildung liegt vor, wenn von einer Hochschule im Sinne des § 1 HRG ein Diplomgrad mit dem Zusatz "Fachhochschule" ("FH"), ein anderer nach § 18 HRG gleichwertiger Abschlussgrad oder ein Bachelorgrad verliehen wurde. 2Die Abschlussprüfung muss in einem Studiengang abgelegt worden sein, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens sechs Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o.Ä. – vorschreibt. 3Der Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. 4Dem gleichgestellt sind Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien. 5Nummer 3 Satz 6 gilt entsprechend.

5. Anerkannte Ausbildungsberufe

1Anerkannte Ausbildungsberufe sind nur solche, die auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes bzw. der Handwerksordnung geregelt sind. 2In Tätigkeitsmerkmalen genannte Ausbildungsberufe umfassen auch die entsprechenden früheren Ausbildungsberufe vor Inkrafttreten der Entgeltordnung.

6. Übergangsregelungen zu in der DDR erworbenen Abschlüssen

(1) 1Aufgrund 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. 2Ist die Gleichwertigkeit erst nach Erfüllung zusätzlicher Erfordernisse festgestellt worden, gilt die Gleichstellung ab der Feststellung.

(2) Facharbeiterinnen und Facharbeiter mit einem im Beitrittsgebiet erworbenen Facharbeiterzeugnis, das nach Artikel 37 des Einigungsvertrages und der Vorschriften hierzu dem Prüfungszeugnis in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren bzw. mit einer kürzeren Ausbildungsdauer gleichgestellt ist, werden bei entsprechender Tätigkeit wie Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem solchen Ausbildungsberuf eingruppiert.

7. Ausbildungs- und Prüfpflicht *(frei)*

8. Geltungsausschluss für Lehrkräfte

Die Tätigkeitsmerkmale unter nachfolgend 2.2. Allgemeiner Teil und 2.3. Zusätzliche Tätigkeitsmerkmale für bestimmte Angestelltengruppen gelten nicht für Angestellte, die als Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft beschäftigt sind, soweit nicht ein besonderes Tätigkeitsmerkmal vereinbart ist.

9. Unterstellungsverhältnisse

1Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten oder in der Regel unterstellten Beschäftigten abhängig ist, rechnen hierzu auch Beamtinnen und Beamte der vergleichbaren Besoldungsgruppen. 2Für diesen Zweck ist vergleichbar:

der Entgeltgruppe	die Besoldungsgruppe
2	A 2
3	A 3
4	A 4
5	A 5
6	A 6
7	A 7
8	A 8

9a, 9b, 9c	A 9
10	A 10
11	A 11
12	A 12
13	A 13
14	A 14
15	A 15

3Bei der Zahl der unterstellten oder in der Regel unterstellten bzw. beaufsichtigten oder der in dem betreffenden Bereich beschäftigten Personen zählen Teilzeitbeschäftigte entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit einer/eines Vollzeitbeschäftigten. 4Für die Eingruppierung ist es unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind.

10. Ständige Vertreterinnen und Vertreter

Ständige Vertreterinnen und Vertreter sind nicht die Vertreterinnen und Vertreter in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen.

A, 2.2. Allgemeiner Teil

2.2.1. Allgemeine Tätigkeitsmerkmale

1. Entgeltgruppe 1 (einfachste Tätigkeiten)

Entgeltgruppe 1

Beschäftigte mit einfachsten Tätigkeiten, zum Beispiel

– Essens- und Getränkeausgeberinnen/-ausgeber,
– Garderobenpersonal,
– Spülen und Gemüseputzen und sonstige Tätigkeiten im Haus- und Küchenbereich,
– Reinigerinnen/Reiniger in Außenbereichen wie Höfe, Wege, Grünanlagen, Parks,
– Wärterinnen/Wärter von Bedürfnisanstalten,
– Serviererinnen/Servierer,
– Hausarbeiterinnen/Hausarbeiter,
– Hausgehilfin/Hausgehilfe,
– Botin/Bote (ohne Aufsichtsfunktion).

Ergänzungen können durch Beschluss der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen geregelt werden.

Protokollnotiz zu Entgeltgruppe 1:
1. Einfachste Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die keine Vor- und Ausbildung erfordern. Darunter sind un- und angelernte Tätigkeiten zu verstehen. Die Tätigkeit selbst erfordert eine nur sehr kurze Einarbeitung von einigen Stunden oder einem Tag, in besonderen Fällen auch bis zu zwei Tagen. Eine mehrtägige Schulung spricht gegen das Vorliegen von einfachsten Tätigkeiten im Sinne der Entgeltgruppe 1. Es handelt sich um leicht durchführbare, völlig simple, gleichförmige und gleichartige („quasi mechanische") Tätigkeiten, die keiner nennenswerten Überlegung (z. B. in den Bereichen Qualitätssicherung, Datenschutzvorschriften, einrichtungsspezifische Hygienepläne, Allergien, religiöse oder sonstige Besonderheiten insbesondere beim Umgang mit Essen) bedürfen. Sie sind im Rahmen der Aufgabenerledigung mit keinem eigenständigen Verantwortungsbereich (z.B. keine Kassier- und Abrechnungstätigkeiten, keine Pflege von historischen Gegenständen) verbunden. Ein Maschineneinsatz setzt lediglich eine äußerst einfache Bedienung voraus.
2. Sind zumindest zu einem Fünftel Tätigkeiten einer höheren Entgeltgruppe auszuüben, ist die/der Beschäftigte nicht der Entgeltgruppe 1 zugeordnet."

2. Entgeltgruppen 2 bis 9a (handwerkliche Tätigkeiten)

Entgeltgruppe 2

Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten.

(1Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die keine Vor- oder Ausbildung, aber eine fachliche Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht. 2Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind.)

Entgeltgruppe 3

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 2 heraushebt, dass sie eine eingehende fachliche Einarbeitung erfordert.

Entgeltgruppe 4

1. Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von weniger als drei Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden.

2. Beschäftigte mit schwierigen Tätigkeiten.

(1Schwierige Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die mehr als eine eingehende fachliche Einarbeitung im Sinne der Entgeltgruppe 3 erfordern. 2Danach müssen Tätigkeiten anfallen, die an das Überlegungsvermögen oder das fachliche Geschick Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was üblicherweise von Beschäftigten der Entgeltgruppe 3 verlangt werden kann.)

Entgeltgruppe 5

Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden.

Entgeltgruppe 6

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, die hochwertige Arbeiten verrichten.

(Hochwertige Arbeiten sind Arbeiten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick der/des Beschäftigten Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was üblicherweise von Beschäftigten der Entgeltgruppe 5 verlangt werden kann.)

Entgeltgruppe 7

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, die besonders hochwertige Arbeiten verrichten.

(Besonders hochwertige Arbeiten sind Arbeiten, die neben vielseitigem, hochwertigem fachlichen Können besondere Umsicht und Zuverlässigkeit erfordern.)

Entgeltgruppe 8

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, deren Tätigkeiten in einem Beschluss der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen abschließend aufgeführt sind.

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, deren Tätigkeiten in einem Beschluss der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen abschließend aufgeführt sind.

3. Entgeltgruppen 2 bis 12 (Büro-, Buchhalterei-, sonstiger Innendienst und Außendienst)

Vorbemerkung

Buchhaltereidienst bezieht sich nur auf Tätigkeiten von Beschäftigten, die mit kaufmännischer Buchführung beschäftigt sind.

Entgeltgruppe 2

Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten.

(1Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die keine Vor- oder Ausbildung, aber eine fachliche Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht. 2Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind.)

Entgeltgruppe 3

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 2 heraushebt, dass sie eine eingehende fachliche Einarbeitung erfordert.

Entgeltgruppe 4

1. Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 3 heraushebt, dass sie mindestens zu einem Viertel gründliche Fachkenntnisse erfordert.

(Gründliche Fachkenntnisse erfordern nähere Kenntnisse von Rechtsvorschriften oder näheres kaufmännisches oder technisches Fachwissen usw. des Aufgabenkreises.)

2. Beschäftigte mit schwierigen Tätigkeiten.

(1Schwierige Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die mehr als eine eingehende fachliche Einarbeitung im Sinne der Entgeltgruppe 3 erfordern. 2Danach müssen Tätigkeiten anfallen, die an das Überlegungsvermögen oder das fachliche Geschick Anforderungen stellen die über das Maß dessen hinausgehen, was üblicherweise von Beschäftigten der Entgeltgruppe 3 verlangt werden kann.)

Entgeltgruppe 5

1. Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren und entsprechender Tätigkeit.

2. Beschäftigte, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert.

(Gründliche Fachkenntnisse erfordern nähere Kenntnisse von Rechtsvorschriften oder näheres kaufmännisches oder technisches Fachwissen usw. des Aufgabenkreises.)

Entgeltgruppe 6

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert, sowie

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 2, deren Tätigkeit vielseitige Fachkenntnisse erfordert.

(1Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung (des Betriebes), bei der die/der Beschäftigte tätig ist, zu beziehen. 2Der Aufgabenkreis der/des Beschäftigten muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.)

Entgeltgruppe 7

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, deren Tätigkeit mindestens zu einem Fünftel selbstständige Leistungen erfordert.

(Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.)

Entgeltgruppe 8

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, deren Tätigkeit mindestens zu einem Drittel selbstständige Leistungen erfordert.

(Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.)

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, deren Tätigkeit selbstständige Leistungen erfordert.

(Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.)

Entgeltgruppe 9b

1. Beschäftigte mit abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

2. Beschäftigte, deren Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordert.

(Gründliche, umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den in den Entgeltgruppen 6 bis 9a geforderten gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach.)

Entgeltgruppe 9c

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 9b heraushebt, dass sie besonders verantwortungsvoll ist.

Entgeltgruppe 10

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9c heraushebt.

Entgeltgruppe 11

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9c heraushebt.

Entgeltgruppe 12

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 11 heraushebt.

4. Entgeltgruppen 13 bis 15

Entgeltgruppe 13

1. Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

2. Beschäftigte in Einrichtungen und Betrieben, deren Tätigkeit wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten ist wie Tätigkeiten nach Fallgruppe 1.

(Einrichtungen und Betriebe im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals müssen dem Begriff der kommunalen Einrichtungen und Betriebe im Sinne des TVöD (VKA) entsprechen.)

Entgeltgruppe 14

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel

– durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder

– durch das Erfordernis hochwertiger Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben

aus der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1 heraushebt.

2. Beschäftigte in Einrichtungen und Betrieben, deren Tätigkeit wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten ist wie Tätigkeiten nach Fallgruppe 1.

(Einrichtungen und Betriebe im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals müssen dem Begriff der kommunalen Einrichtungen und Betriebe im Sinne des TVöD (VKA) entsprechen.)

3. Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1, denen mindestens drei Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 13 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
(Hierzu Anmerkung)

Entgeltgruppe 15

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich

– durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung sowie

– erheblich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung aus

der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1 heraushebt.

2. Beschäftigte in Einrichtungen und Betrieben, deren Tätigkeit wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten ist wie Tätigkeiten nach Fallgruppe 1.

(Einrichtungen und Betriebe im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals müssen dem Begriff der kommunalen Einrichtungen und Betriebe im Sinne des TVöD (VKA) entsprechen.)

3. Beschäftigte mit der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1, denen mindestens fünf Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 13 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
(Hierzu Anmerkung)

Anmerkung:

Bei der Zahl der Unterstellten zählen nicht mit:
a) Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 nach Abschnitt 2.2.2. Nummern 2 und 3,
b) Beamte des gehobenen Dienstes der Besoldungsgruppe A 13.

2.2.2. Spezielle Tätigkeitsmerkmale

1. Bezügerechnerinnen und Bezügerechner

Entgeltgruppe 5

Berechnerinnen und Berechner von Dienst- oder Versorgungsbezügen, von Entgelten, einschließlich der Krankenbezüge oder Urlaubsentgelte deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert.

(Gründliche Fachkenntnisse erfordern nähere Kenntnisse von Rechtsvorschriften oder näheres kaufmännisches oder technisches Fachwissen usw. des Aufgabenkreises.)
(Hierzu Anmerkung)

Entgeltgruppe 6

1. Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 5 heraushebt, dass aufgrund der angegebenen Merkmale Dienst- oder Versorgungsbezüge, Entgelte einschließlich der Krankenbezüge und Urlaubsentgelte selbstständig zu errechnen sind.
(Hierzu Anmerkung)

2. Beschäftigte, die aufgrund der angegebenen Merkmale die für die Errechnung und Zahlbarmachung der Dienst- oder Versorgungsbezüge, Entgelte einschließlich der Krankenbezüge und Urlaubsentgelte im DV-Verfahren erforderlichen Arbeiten und Kontrollen zur maschinellen Berechnung verantwortlich vornehmen.
(Hierzu Anmerkung)

Entgeltgruppe 7

1. Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 5 heraushebt, dass aufgrund der angegebenen Merkmale Entgelte einschließlich der Krankenbezüge und Urlaubsentgelte selbstständig zu errechnen sind und der damit zusammenhängende Schriftwechsel selbstständig zu führen ist.
(Hierzu Anmerkung)

2. Beschäftigte, die aufgrund der angegebenen Merkmale die für die Errechnung und Zahlbarmachung der Dienst- oder Versorgungsbezüge, Entgelte einschließlich der Krankenbezüge und Urlaubsentgelte im DV-Verfahren erforderlichen Arbeiten und Kontrollen zur maschinellen Berechnung verantwortlich vornehmen und den damit zusammenhängenden Schriftwechsel selbstständig führen.
(Hierzu Anmerkung)

Entgeltgruppe 9a

1. Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 1 heraushebt, dass aufgrund der angegebenen tatsächlichen Verhältnisse Entgelte einschließlich der Krankenbezüge und Urlaubsentgelte selbständig zu errechnen und die

damit zusammenhängenden Arbeiten (z. B. Feststellen der Versicherungspflicht in der Sozialversicherung und der Zusatzversicherung, Bearbeiten von Abtretungen und Pfändungen) selbstständig auszuführen sind sowie der damit zusammenhängende Schriftwechsel selbstständig zu führen ist.

(Das Tätigkeitsmerkmal ist auch erfüllt, wenn die/der Beschäftigte die Beschäftigungszeit sowie das Tabellenentgelt nach §§ 15 und 16 Teil A,1. bei der Einstellung nicht festzusetzen und Abtretungen und Pfändungen nicht zu bearbeiten hat.)
(Hierzu Anmerkung)

2. Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 2 heraushebt, dass aufgrund der angegebenen tatsächlichen Verhältnisse die für die Errechnung und Zahlbarmachung der Dienst- oder Versorgungsbezüge, Entgelte, einschließlich der Krankenbezüge und Urlaubsentgelte im DV-Verfahren notwendigen Merkmale und die sonstigen Anspruchsvoraussetzungen festzustellen, die erforderlichen Arbeiten (z. B. Feststellen der Versicherungspflicht in der Sozialversicherung und der Zusatzversicherung, Bearbeiten von Abtretungen und Pfändungen) und Kontrollen zur maschinellen Berechnung verantwortlich vorzunehmen sind sowie der damit zusammenhängende Schriftwechsel selbstständig zu führen ist.

(Das Tätigkeitsmerkmal ist auch erfüllt, wenn die/der Beschäftigte das Besoldungsdienstalter nicht erstmals, die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge nicht erstmals, die ruhegehaltfähige Dienstzeit, die Beschäftigungszeit sowie das Tabellenentgelt nach §§ 15 und 16 Teil A,1. bei der Einstellung nicht festzusetzen, keine Widerspruchsbescheide zu erteilen und Abtretungen und Pfändungen nicht zu bearbeiten hat.)
(Hierzu Anmerkung)

3. Beschäftigte, denen mindestens drei Beschäftigte mit Tätigkeiten mindestens der Entgeltgruppe 6 Fallgruppen 1 oder 2 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Entgeltgruppe 9b

Beschäftigte, denen mindestens vier Beschäftigte mit Tätigkeiten mindestens der Entgeltgruppe 9a Fallgruppen 1 oder 2 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Anmerkung:

Zu den Dienst- oder Versorgungsbezügen, Entgelten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals gehören gegebenenfalls auch sonstige Leistungen, z. B. Kindergeld, Beitragszuschuss nach § 257 SGB V, vermögenswirksame Leistungen.

2. Beschäftigte in der Informations- und Kommunikationstechnik

Vorbemerkung

1Nach Teil A, 2.2.2. Nummer 2 sind Beschäftigte eingruppiert, die sich mit Systemen der Informations- und Kommunikationstechnik befassen ohne Rücksicht auf ihre organisatorische Eingliederung. 2Zu diesen Systemen zählen insbesondere informationstechnische Hard- und Softwaresysteme, Anwendungsprogramme, Datenbanken, Komponenten der Kommunikationstechnik in lokalen IKT-Netzen und IKT-Weitverkehrsnetzen sowie Produkte und Services, die mit diesen Systemen erstellt werden. 3Dabei werden Tätigkeiten im gesamten Lebenszyklus eines solchen IKT-Systems erfasst, also dessen Planung, Spezifikation, Entwurf, Design, Erstellung, Implementierung, Test, Integration in die operative Umgebung, Produktion, Optimierung und Tuning, Pflege, Fehlerbeseitigung und Qualitätssicherung. 4Auch Tätigkeiten zur Sicherstellung der Informationssicherheit fallen unter die nachfolgenden Merkmale. 5Da mit den informationstechnischen Systemen in der Regel Produkte oder Services erstellt werden, gelten die nachfolgenden Tätigkeitsmerkmale auch für die Beschäftigten in der Produktionssteuerung und im IKT-Servicemanagement. 6Nicht unter den Teil A, 2.2.2. Nummer 2 fallen Beschäftigte, die lediglich IKT-Systeme anwenden oder Beschäftigte, die lediglich die Rahmenbedingungen für die Informations- und Kommunikationstechnik schaffen und sich die informationstechnischen Spezifikationen von den IKT-Fachleuten zuarbeiten lassen.

Entgeltgruppe 6

1. Beschäftigte mit einschlägiger abgeschlossener Berufsausbildung (z. B. Fachinformatikerinnen und -informatiker der Fachrichtungen Anwendungsentwicklung oder Systemintegration, Technische Systeminformatikerinnen und -informatiker, IT-System-Kaufleute oder IT-Systemelektronikerinnen und -elektroniker) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

2. Beschäftigte, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert.

(1Gründliche Fachkenntnisse erfordern nähere Kenntnisse von Rechtsvorschriften oder näheres kaufmännisches oder technisches Fachwissen usw. des Aufgabenkreises. 2Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung [der Einrichtung], bei der die/der Beschäftigte tätig ist, zu beziehen. 3Der Aufgabenkreis der/des Beschäftigten muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.)

Entgeltgruppe 7

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, die ohne Anleitung tätig sind.

Entgeltgruppe 8

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, deren Tätigkeit über die Standardfälle hinaus Gestaltungsspielraum erfordert.

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte der Entgeltgruppe 8, deren Tätigkeit zusätzliche Fachkenntnisse erfordert.

Entgeltgruppe 9b

Beschäftigte der Entgeltgruppe 9a, deren Tätigkeit umfassende Fachkenntnisse erfordert.

(Umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den in der Entgeltgruppe 9a geforderten Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach.)

Entgeltgruppe 10

1. Beschäftigte mit einschlägiger abgeschlossener Hochschulbildung (z. B. in der Fachrichtung Informatik) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 9b, deren Tätigkeit einen Gestaltungsspielraum erfordert, der über den Gestaltungsspielraum in Entgeltgruppe 8 hinausgeht.

Entgeltgruppe 11

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Leistungen aus der Entgeltgruppe 10 heraushebt.

(Besondere Leistungen sind Tätigkeiten, deren Bearbeitung besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrung voraussetzt oder die eine fachliche Weisungsbefugnis beinhalten.)

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10, deren Tätigkeit sich durch besondere Leistungen aus der Entgeltgruppe 10 heraushebt.

(Besondere Leistungen sind Tätigkeiten, deren Bearbeitung besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrung voraussetzt oder die eine fachliche Weisungsbefugnis beinhalten.)

Entgeltgruppe 12

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 mit mindestens dreijähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch Spezialaufgaben aus der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 heraushebt.

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 mit mindestens dreijähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch Spezialaufgaben aus der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 heraushebt.

3. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10 mit mindestens dreijähriger praktischer Erfahrung, die durch ausdrückliche Anordnung als Leiterin oder Leiter einer IT-Gruppe bestellt sind und denen mindestens

a) zwei Beschäftigte dieses Abschnitts mindestens der Entgeltgruppe 11 oder

b) drei Beschäftigte dieses Abschnitts mindestens der Entgeltgruppe 10 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Entgeltgruppe 13

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 2, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 2 heraushebt.

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10 mit mindestens dreijähriger praktischer Erfahrung, die durch ausdrückliche Anordnung als Leiterin oder Leiter einer IT-Gruppe bestellt sind und denen mindestens

a) zwei Beschäftigte dieses Abschnitts mindestens der Entgeltgruppe 12 oder

b) drei Beschäftigte dieses Abschnitts mindestens der Entgeltgruppe 11 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

3. Ingenieurinnen und Ingenieure

Vorbemerkungen

1. Ingenieurinnen und Ingenieure sind Beschäftigte, die

a) einen erfolgreichen Abschluss eines technisch-ingenieurwissenschaftlichen Studiengangs im Sinne der Nummer 4 der grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen) einschließlich der Fachrichtungen Gartenbau, Landschaftsplanung/-architektur oder Landschaftsgestaltung oder der Fachrichtung Forstwirtschaft nachweisen und

b) die Berufsbezeichnung „Ingenieurin“ oder „Ingenieur“ führen.

2. Die Tätigkeitsmerkmale der Fallgruppen 2 Teil A, 2.2. Nummer 4 finden auch auf Ingenieurinnen und Ingenieure im Sinne der Nummer 1 Anwendung; Nummer 1 Satz 4 der grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen) bleibt unberührt.

Entgeltgruppe 10

Ingenieurinnen und Ingenieure mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
(Hierzu Anmerkung Nummer 1)

Entgeltgruppe 11

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Leistungen aus der Entgeltgruppe 10 heraushebt.
(Hierzu Anmerkung Nummer 2)

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10, deren Tätigkeit sich durch besondere Leistungen aus der Entgeltgruppe 10 heraushebt.
(Hierzu Anmerkung Nummer 2)

Entgeltgruppe 12

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 mit langjähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch künstlerische oder Spezialaufgaben aus der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 heraushebt.

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 mit langjähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch künstlerische oder Spezialaufgaben aus der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 heraushebt.

Entgeltgruppe 13

Beschäftigte der Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 2, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 2 heraushebt.

Anmerkungen:

1. Entsprechende Tätigkeiten sind z. B.:

a) Aufstellung oder Prüfung von Entwürfen nicht nur einfacher Art einschließlich Massen-, Kosten- und statischen Berechnungen und Verdingungsunterlagen, Bearbeitung der damit zusammenhängenden laufenden technischen Angelegenheiten – auch im technischen Rechnungswesen –, örtliche Leitung oder Mitwirkung bei der Leitung von Bauten und Bauabschnitten sowie deren Abrechnung.

b) Im Bereich Garten- und Landschaftsbau: Aufstellung und Prüfung von Entwürfen nicht nur einfacher Art einschließlich Massen- und Kostenberechnung oder von Verdingungsunterlagen, Bearbeiten der damit zusammenhängenden technischen Angelegenheiten – auch im technischen Rechnungswesen; örtliche Leitung oder Mitwirkung bei der Leitung von nicht nur einfachen Gartenbau-, Landschaftsbau-, Obstbau-, Pflanzenbau-, Pflanzenschutz- oder Weinbaumaßnahmen und deren Abrechnung.

2. Besondere Leistungen sind z. B.:

a) Aufstellung oder Prüfung von Entwürfen, deren Bearbeitung besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrung oder künstlerische Begabung voraussetzt, sowie örtliche Leitung bzw. Mitwirkung bei der Leitung von schwierigen Bauten und Bauabschnitten und deren Abrechnung.

b) Im Bereich Garten- und Landschaftsbau: Aufstellung oder Prüfung von Entwürfen einschließlich Massen- und Kostenberechnungen oder Verdingungsunterlagen, deren Bearbeitung besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrungen oder künstlerische Begabung voraussetzt, örtliche Leitung schwieriger Baumaßnahmen und deren Abrechnung sowie selbstständige Planung und Organisation von Pflanzenschutz- oder Schädlingsbekämpfungsmaßnahmen, die sich auf das Gebiet einer oder mehrerer Gemeinden erstrecken, und das Überwachen ihrer Auswirkungen.

4. Meisterinnen und Meister

Vorbemerkung

1Meisterinnen und Meister sind Beschäftigte, die eine Meisterprüfung auf Grundlage der Handwerksordnung oder des Berufsbildungsgesetzes aufbauend auf einer einschlägigen mindestens dreijährigen Ausbildung bestanden haben. 2Die Voraussetzung der Meisterprüfung ist auch erfüllt, wenn diese auf einer früheren Ausbildung mit einer kürzeren Ausbildungsdauer aufbaut.

Entgeltgruppe 8

Meisterinnen und Meister mit entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 9a

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 8,

die große Arbeitsstätten (Bereiche, Werkstätten, Abteilungen oder Betriebe) zu beaufsichtigen haben, in denen Handwerkerinnen oder Handwerker oder Facharbeiterinnen oder Facharbeiter beschäftigt sind, oder

die an einer besonders wichtigen Arbeitsstätte mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit beschäftigt sind.

2. Gärtnermeisterinnen und Gärtnermeister der Entgeltgruppe 8,

die besonders schwierige Arbeitsbereiche zu beaufsichtigen haben, in denen Gärtnerinnen oder Gärtner mit abgeschlossener Berufsausbildung beschäftigt werden, oder

deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 8 heraushebt, dass sie in einem besonders bedeutenden Arbeitsbereich mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit auszuüben ist.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1 und 2)

Entgeltgruppe 9b

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 9a Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich durch den Umfang und die Bedeutung des Aufgabengebietes sowie durch große Selbstständigkeit wesentlich aus der Entgeltgruppe 9a Fallgruppe 1 heraushebt.

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 9a Fallgruppe 2, deren Tätigkeit sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes sowie durch große Selbstständigkeit wesentlich aus der Entgeltgruppe 9a Fallgruppe 2 heraushebt.

Entgeltgruppe 9c

Meisterinnen und Meister mit besonders verantwortungsvoller Tätigkeit als Leiterinnen oder Leiter von großen und vielschichtig strukturierten Instandsetzungsbereichen oder mit vergleichbarer Tätigkeit, die wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe der Verantwortung ebenso zu bewerten ist.
(Hierzu Anmerkung Nummer 3)

Anmerkungen:

1. Arbeitsbereiche im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind z. B. Reviere (Bezirke), Betriebsstätten, Friedhöfe.

2. Besonders schwierige Arbeitsbereiche im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind solche, die erheblich über den normalen Schwierigkeitsgrad hinausgehen.

3. 1Ein vielschichtig strukturierter Bereich liegt vor, wenn in diesem Bereich die Arbeit von mindestens drei Gewerken zu koordinieren ist und mindestens drei Gewerken jeweils Meisterinnen oder Meister vorstehen. 2Gewerke sind Fachrichtungen im Sinne anerkannter Ausbildungsberufe, in denen die Meisterprüfung abgelegt werden kann. 3Im Mehrschichtbetrieb ist es unschädlich, wenn in den mindestens drei Gewerken nicht in allen Schichten jeweils Meisterinnen oder Meister eingesetzt sind.

5. Technikerinnen und Techniker

Vorbemerkung

Staatlich geprüfte Technikerinnen und Techniker sind Beschäftigte, die nach dem Berufsordnungsrecht diese Berufsbezeichnung führen.

Entgeltgruppe 8

Staatlich geprüfte Technikerinnen und Techniker mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte der Entgeltgruppe 8, die selbstständig tätig sind.
(Hierzu Anmerkung Nummer 1)

Entgeltgruppe 9b

Beschäftigte der Entgeltgruppe 9a, die schwierige Aufgaben erfüllen.
(Hierzu Anmerkung Nummer 2)

Anmerkungen:

1. 1Technikerinnen und Techniker sind selbstständig tätig, wenn sie bei technischen Arbeitsabläufen in Ausführung technischer, mehr routinemäßiger Entwurfs-, Leitungs- und Planungsarbeiten eigene technische Entscheidungen zu treffen haben. 2Dass das Arbeitsergebnis einer Kontrolle, einer fachlichen Anleitung und Überwachung durch Vorgesetzte unterworfen wird, berührt die Selbstständigkeit der Tätigkeit nicht. 3Anhand der nach der Ausbildung vorauszusetzenden Kenntnisse sind der zur Erfüllung der Aufgabe einzuschlagende Weg und die anzuwendende Methode zu finden.

2. Schwierige Aufgaben sind Aufgaben, die in dem betreffenden Fachgebiet im oberen Bereich der Schwierigkeitsskala liegen oder die in konkreten Einzelfällen wegen der Besonderheiten Leistungen erfordern, die über das im Regelfall erforderliche Maß an Kenntnissen und Fähigkeiten wesentlich hinausgehen, z. B. durch die Breite des geforderten fachlichen Wissens und Könnens, die geforderten Spezialkenntnisse, außergewöhnliche Erfahrungen oder sonstige Qualifizierungen vergleichbarer Wertigkeit.

6. Vorlesekräfte für Blinde

Entgeltgruppe 5

Vorlesekräfte für Blinde.

Entgeltgruppe 6

Vorlesekräfte für Blinde mit schwierigerer Tätigkeit.

A, 2.3. Zusätzliche Tätigkeitsmerkmale für bestimmte Angestelltengruppen

7. Apothekerinnen und Apotheker *(frei)*

8. Ärztinnen und Ärzte *(frei)*

9. Beschäftigte in Bäderbetrieben

Entgeltgruppe 3

Beschäftigte in der Wasseraufsicht.

Entgeltgruppe 4

Beschäftigte in der Tätigkeit von Fachangestellten für Bäderbetriebe mit Abschlussprüfung.

Entgeltgruppe 5

Fachangestellte für Bäderbetriebe mit Abschlussprüfung und entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 6

Fachangestellte für Bäderbetriebe mit Abschlussprüfung, denen als Schichtführerin oder Schichtführer die Aufsicht über mindestens vier Beschäftigte oder über mindestens zwei Fachangestellte für Bäderbetriebe mit Abschlussprüfung bzw. Beschäftigte in der Tätigkeit von Fachangestellten für Bäderbetriebe durch ausdrückliche Anordnung ständig übertragen ist.
(Hierzu Anmerkung Nummer 1)

Entgeltgruppe 7

Fachangestellte für Bäderbetriebe mit Abschlussprüfung als stellvertretende Badbetriebsleiterinnen oder -leiter.

Entgeltgruppe 8

1. Geprüfte Meisterinnen und Meister für Bäderbetriebe mit entsprechender Tätigkeit.

2. Fachangestellte für Bäderbetriebe mit Abschlussprüfung als Badbetriebsleiterinnen oder -leiter.

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte der Entgeltgruppe 8 Fallgruppe 1, die besonders schwierige Arbeitsbereiche zu beaufsichtigen haben, in denen Fachangestellte für Bäderbetriebe beschäftigt werden.

(Hierzu Anmerkung Nummer 2)

Entgeltgruppe 9b

Beschäftigte der Entgeltgruppe 8 Fallgruppe 1, die in einem besonders bedeutenden Arbeitsbereich mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit beschäftigt sind und deren Aufgabengebiet sich durch den Umfang und die Bedeutung sowie durch große Selbstständigkeit wesentlich aus der Entgeltgruppe 9a heraushebt.

Anmerkungen:

1. Anstelle einer oder eines Beschäftigten in der Tätigkeit von Fachangestellten für Bäderbetriebe kann auch eine Aufsichtskraft mit Rettungsschwimmernachweis treten.
2. Besonders schwierige Arbeitsbereiche sind solche, die erheblich über den normalen Schwierigkeitsgrad hinausgehen.

10. Baustellenaufseherinnen und Baustellenaufseher

Entgeltgruppe 5

Beschäftigte, die die vorgeschriebene Ausführung von Bauarbeiten und das Baumaterial nach Menge und Güte kontrollieren (Baustellenaufseherinnen und Baustellenaufseher, Bauaufseherinnen und Bauaufseher).

Entgeltgruppe 6

Baustellenaufseherinnen und Baustellenaufseher (Bauaufseherinnen und Bauaufseher), deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 5 heraushebt, dass schwierigere Kontrollarbeiten zu verrichten sind.
(Hierzu Anmerkung)

Anmerkung:

Schwierigere Kontrollarbeiten sind z. B.:
– Festhalten von Zwischenaufnahmen, die während der Bauausführung erforderlich werden;
– Fertigen von einfacheren Aufmaßskizzen sowie einfacheren Flächen- und Massenberechnungen;
– Überwachen von Erdarbeiten in schwierigem Gelände;
– Kontrolle des Gefälles bei Gräben und Rohrleitungen;
– Kontrolle der Materialeinbringung für Stahlbetonarbeiten;
– Überwachen der Arbeiten zahlreicher Bauwerke auf größeren Baustellen.

11. Beschäftigte in Bibliotheken, Büchereien, Archiven, Museen und anderen wissenschaftlichen Anstalten

Es finden die Allgemeinen Tätigkeitsmerkmale des Teils A, 2.2.1. Anwendung.

12. Beschäftigte im Fernmeldebetriebsdienst *(frei)*

13. Beschäftigte in der Fleischuntersuchung *(frei)*

14. Fotografinnen und Fotografen

Entgeltgruppe 5

Fotografinnen und Fotografen mit Abschlussprüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Entgeltgruppe 6

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 mit schwierigen Tätigkeiten.
(Hierzu Anmerkung Nummer 1)

Entgeltgruppe 8

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 mit besonders schwierigen Tätigkeiten.
(Hierzu Anmerkung Nummer 2)

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, denen mindestens vier Beschäftigte in der Tätigkeit von Fotografinnen und Fotografen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Entgeltgruppe 9a

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, denen mindestens acht Beschäftigte in der Tätigkeit von Fotografinnen und Fotografen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, denen mindestens vier Beschäftigte in der Tätigkeit von Fotografinnen und Fotografen der Entgeltgruppe 8 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Anmerkungen:

1. Schwierige Tätigkeiten sind
– das selbstständige Herstellen objektgerechter fotografischer Aufnahmen unter Berücksichtigung der jeweiligen fachlichen Anforderungen, z. B. Aufnahmen zur Beweissicherung an Tat- und Unfallorten im Polizeidienst;
– Operationsaufnahmen im medizinischen Bereich;
– Aufnahmen bei der Durchführung von Forschungsaufgaben, für Lehrzwecke oder bei Versuchen zur Materialprüfung in den Bereichen der Forschung, der wissenschaftlichen Lehre und der Materialprüfung.

2. Besonders schwierige Tätigkeiten sind

– das selbstständige Herstellen objektgerechter fotografischer Aufnahmen unter Berücksichtigung der jeweiligen fachlichen Anforderungen bei besonders erschwerten fototechnischen Aufnahmebedingungen, z. B. Aufnahmen von schlecht sichtbaren Spuren im Polizeidienst;
– Intraoralaufnahmen, Aufnahmen eines Lehrfilmes bei einer Shuntoperation im medizinischen Bereich;
– Aufnahmen, die die besondere Herausarbeitung bestimmter, für die wissenschaftliche Bearbeitung notwendiger Merkmale erfordern, in der Forschung und in der Materialprüfung.

15. Beschäftigte im Fremdsprachendienst *(frei)*

16. Gartenbau-, landwirtschafts- und weinbautechnische Beschäftigte

Entgeltgruppe 5

Gartenbau-, landwirtschafts- und weinbautechnische Beschäftigte aller Fachrichtungen mit einschlägiger abgeschlossener Berufsausbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Entgeltgruppe 6

1. Gartenbau-, landwirtschafts- und weinbautechnische Beschäftigte (staatlich geprüfte Landwirte und staatlich geprüfte Weinbauer sowie Beschäftigte mit abgeschlossener gleichwertiger Ausbildung) mit entsprechender Tätigkeit nach Abschluss der Ausbildung sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 5 heraushebt, dass auf dem jeweiligen Fachgebiet technische Beratungen einfacherer Art oder Versuche und sonstige Arbeiten mit entsprechendem Schwierigkeitsgrad durchzuführen sind.

Entgeltgruppe 8

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 1 in Tätigkeiten, die vielseitige Fachkenntnisse und zu mindestens einem Viertel selbstständige Leistungen erfordern.

Entgeltgruppe 9a

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes und große Selbstständigkeit wesentlich aus der Entgeltgruppe 8 heraushebt.

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, deren Tätigkeit sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes und große Selbstständigkeit wesentlich aus der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 2 heraushebt.

17. Beschäftigte in Gesundheitsberufen

17.1. Beschäftigte in der Pflege

Vorbemerkungen

1. [1]Die Bezeichnung „Pflegehelferinnen und Pflegehelfer" umfasst auch Gesundheits- und Krankenpflegehelferinnen und Gesundheits- und Krankenpflegehelfer sowie Altenpflegehelferinnen und Altenpflegehelfer. [2]Die Bezeichnung "Pflegerinnen und Pfleger" umfasst Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und Gesundheits- und Krankenpfleger, Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen und Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger sowie Altenpflegerinnen und Altenpfleger in allen Fachrichtungen bzw. Spezialisierungen.

2. Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und Gesundheits- und Krankenpfleger, die die Tätigkeiten von Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen und Gesundheits- und Kinderkrankenpflegern oder von Altenpflegerinnen und Altenpflegern ausüben, sind als Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen und Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger bzw. als Altenpflegerinnen und Altenpfleger eingruppiert.

3. Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen und Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger, die die Tätigkeiten von Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und Gesundheits- und Krankenpflegern oder von Altenpflegerinnen und Altenpflegern ausüben, sind als Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und Gesundheits- und Krankenpfleger bzw. als Altenpflegerinnen und Altenpfleger eingruppiert.

4. Altenpflegerinnen und Altenpfleger, die die Tätigkeiten von Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und Gesundheits- und Krankenpflegern ausüben, sind als Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und Gesundheits- und Krankenpfleger eingruppiert.

5. Nach den Tätigkeitsmerkmalen für Pflegerinnen und Pfleger sind auch Hebammen und Entbindungspfleger sowie Operationstechnische Assistentinnen und Assistenten und Anästhesietechnische Assistentinnen und Assistenten mit abgeschlossener Ausbildung nach der DKG-Empfehlung vom 17. September 2013 in der jeweiligen Fassung oder nach gleichwertiger landesrechtlicher Regelung, die die Tätigkeit von Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und Gesundheits- und Krankenpflegern oder von Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen und Gesundheits- und Kinderkrankenpflegern auszuüben haben, eingruppiert.

6. Zu der entsprechenden Tätigkeit von Pflegehelferinnen und Pflegehelfern bzw. von Pflegerinnen und Pflegern gehört auch die Tätigkeit in Ambulanzen, Blutzentralen und Dialyseeinheiten, soweit es sich nicht überwiegend um eine Verwaltungs- oder Empfangstätigkeit handelt.

7. Die Bezeichnungen umfassen auch

Gesundheits- und Krankenpflegehelferinnen und Gesundheits- und Krankenpflegehelfer	Krankenpflegehelferinnen und Krankenpflegehelfer
Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und Gesundheits- und Krankenpfleger	Krankenschwestern und Krankenpfleger
Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen und Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger	Kinderkrankenschwestern und Kinderkrankenpfleger

Entgeltgruppe P 5

Pflegehelferinnen und Pflegehelfer mit entsprechender Tätigkeit.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1 bis 3)

Entgeltgruppe P 6

Pflegehelferinnen und Pflegehelfer mit mindestens einjähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1 bis 3)

Entgeltgruppe P 7

1. Pflegerinnen und Pfleger mit mindestens dreijähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1 bis 3 und 7)

2. Operationstechnische Assistentinnen und Assistenten sowie Anästhesietechnische Assistentinnen und Assistenten mit abgeschlossener Ausbildung nach der DKG-Empfehlung vom 17. September 2013 in der jeweiligen Fassung oder nach gleichwertiger landesrechtlicher Regelung und jeweils entsprechender Tätigkeit.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1 bis 3)

Entgeltgruppe P 8

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe P 7 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich aufgrund besonderer Schwierigkeit erheblich aus der Entgeltgruppe P 7 Fallgruppe 1 heraushebt.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1 bis 6)

2. Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter in der Pflege mit berufspädagogischer Zusatzqualifikation nach bundesrechtlicher Regelung und entsprechender Tätigkeit.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1 bis 3)

3. Hebammen und Entbindungspfleger mit mindestens dreijähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit.

4. Beschäftigte der Entgeltgruppe P 7 Fallgruppe 2, deren Tätigkeit sich aufgrund besonderer Schwierigkeit erheblich aus der Entgeltgruppe P 7 Fallgruppe 2 heraushebt.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1 bis 6)

Entgeltgruppe P 9

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe P 7 Fallgruppe 1 mit abgeschlossener Fachweiterbildung und entsprechender Tätigkeit.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1 bis 3 und 6)

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe P 7 Fallgruppe 1 mit erfolgreich abgeschlossener Fachweiterbildung zur Hygienefachkraft und entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 9b (Anlage A zum Teil A, 1.)

Beschäftigte mit abgeschlossener Hochschulbildung und den Anforderungen der Anmerkung Nummer 7 entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
(Hierzu Anmerkungen Nummer 7)

Entgeltgruppe 9c (Anlage A zum Teil A, 1.)

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 9b heraushebt, dass sie besonders verantwortungsvoll ist.

Entgeltgruppe 10 (Anlage A zum Teil A, 1.)

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9c heraushebt.

Entgeltgruppe 11 (Anlage A zum Teil A, 1.)

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9c heraushebt.

Entgeltgruppe 12 (Anlage A zum Teil A, 1.)

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 11 heraushebt.

Anmerkungen:

1. Beschäftigte der Entgeltgruppen P 5 bis P 9, die die Grund- und Behandlungspflege zeitlich überwiegend bei

a) an schweren Infektionskrankheiten erkrankten Patientinnen oder Patienten (z. B. Tuberkulose-Patientinnen oder -Patienten), die wegen der Ansteckungsgefahr in besonderen Infektionsabteilungen oder Infektionsstationen untergebracht sind,
b) Kranken in geschlossenen oder halbgeschlossenen (Open-door-system) psychiatrischen Abteilungen oder Stationen,
c) Kranken in geriatrischen Abteilungen und Stationen,
d) Gelähmten oder an multipler Sklerose erkrankten Patientinnen und Patienten,
e) Patientinnen oder Patienten nach Transplantationen innerer Organe oder von Knochenmark,
f) an AIDS (Vollbild) erkrankten Patientinnen oder Patienten,
g) Patientinnen oder Patienten, bei denen Chemotherapien durchgeführt oder die mit Strahlen oder mit inkorporierten radioaktiven Stoffen behandelt werden, ausüben, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage in Höhe von 46,02 Euro.

2. Beschäftigte der Entgeltgruppen P 5 bis P 9, die zeitlich überwiegend in Einheiten für Intensivmedizin (Stationen für Intensivbehandlungen und Intensivüberwachung sowie Wachstationen, die für Intensivüberwachung eingerichtet sind) Patientinnen oder Patienten pflegen, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage von 46,02 Euro.

3. 1Beschäftigte der Entgeltgruppen P 5 bis P 9, die die Grund- und Behandlungspflege bei schwerbrandverletzten Patientinnen oder Patienten in Einheiten für Schwerbrandverletzte, denen durch die Einsatzzentrale/Rettungsleitstelle der Feuerwehr Hamburg Schwerbrandverletzte vermittelt werden, ausüben, erhalten eine Zulage in Höhe von 1,80 Euro für jede volle Arbeitsstunde dieser Pflegetätigkeit. 2Eine nach den Anmerkungen Nummern 1 und 2 zustehende Zulage vermindert sich um den Betrag, der in demselben Kalendermonat nach Satz 1 zusteht.

4. Tätigkeiten, die sich aufgrund besonderer Schwierigkeit erheblich aus der Entgeltgruppe P 7 herausheben, sind

a) Tätigkeiten in Spezialbereichen, in denen eine Fachweiterbildung nach den DKG-Empfehlungen zur Weiterbildung von Gesundheits- und (Kinder-) Krankenpflegekräften (siehe Anmerkung Nummer 6) vorgesehen ist, oder
b) die Wahrnehmung einer der folgenden besonderen pflegerischen Aufgaben außerhalb von Spezialbereichen nach Buchstabe a):
– Wundmanagerin oder Wundmanager,
– Gefäßassistentin oder Gefäßassistent,
– Breast Nurse/Lactation,
– Painnurse oder
c) die Tätigkeit im Case- oder Caremanagement.

5. Auf Pflegerinnen und Pfleger in Psychiatrien und psychiatrischen Krankenhäusern oder Einrichtungen, die aufgrund Erfüllung der Anforderung des Buchstaben a) der Anmerkung Nummer 4 in Entgeltgruppe P 8 eingruppiert sind, finden

a) Buchstabe b) der Anmerkung Nummer 1 und
b) § 1 Absatz 1 Nummer 5 Unterabsatz 1 des Tarifvertrages über die Gewährung von Zulagen gemäß § 33 Absatz 1 Buchstabe c BAT bzw. § 2 Absatz 1 Nummer 5 Unterabsatz 1 des Tarifvertrages über die Gewährung von Zulagen gemäß § 33 Absatz 1 Buchstabe c BAT-O

keine Anwendung.

6. Bei der Fachweiterbildung muss es sich um eine Fachweiterbildung nach § 1 der DKG-Empfehlung zur pflegerischen Weiterbildung vom 29. September 2015 in der jeweiligen Fassung oder um eine Fachweiterbildung nach § 1 der DKG-Empfehlung für die Weiterbildung Notfallpflege vom 29. November 2016 bzw. um eine gleichwertige Weiterbildung jeweils nach § 21 dieser DKG-Empfehlungen handeln.

7. Die hochschulische Ausbildung befähigt darüber hinaus insbesondere

a) zur Steuerung und Gestaltung hochkomplexer Pflegeprozesse auf der Grundlage wissenschaftsbasierter oder wissenschaftsorientierter Entscheidungen,
b) vertieftes Wissen über Grundlagen der Pflegewissenschaft, des gesellschaftlich institutionellen Rahmens des pflegerischen Handelns sowie des normativ-institutionellen Systems der Versorgung anzuwenden und die Weiterentwicklung der gesundheitlichen und pflegerischen Versorgung dadurch maßgeblich mitzugestalten,
c) sich Forschungsgebiete der professionellen Pflege auf dem neuesten Stand der gesicherten Erkenntnisse erschließen und forschungsgestützte Problemlösungen wie auch neue Technologien in das berufliche Handeln übertragen zu können sowie berufsbezogene Fort- und Weiterbildungsbedarfe zu erkennen,
d) sich kritisch reflexiv und analytisch sowohl mit theoretischem als auch praktischem Wissen auseinandersetzen und wissenschaftsbasiert innovative Lösungsansätze zur Verbesserung im eigenen beruflichen Handlungsfeld entwickeln und implementieren zu können und
e) an der Entwicklung von Qualitätsmanagementkonzepten, Leitlinien und Expertenstandards mitzuwirken.

17.2. Leitende Beschäftigte in der Pflege

Vorbemerkungen

1. 1Die Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen legt dem Aufbau der Tätigkeitsmerkmale für Leitungskräfte in der Pflege folgende regelmäßige Organisationsstruktur zu Grunde:

a) 1Die Gruppen- bzw. Teamleitung stellt die unterste Leitungsebene dar. 2Einer Gruppen- bzw. einer Teamleitung sind in der Regel nicht mehr als neun Beschäftigte unterstellt.

b) 1Die Station ist die kleinste organisatorische Einheit. 2Einer Stationsleitung sind in der Regel nicht mehr als zwölf Beschäftigte unterstellt.

c) 1Ein Bereich bzw. eine Abteilung umfasst in der Regel mehrere Stationen. 2Einer Bereichs- bzw. Abteilungsleitung sind in der Regel nicht mehr als 48 Beschäftigte unterstellt.

2Die Beschäftigten müssen fachlich unterstellt sein.

2. Soweit für vergleichbare organisatorische Einheiten von den vorstehenden Bezeichnungen abweichende Bezeichnungen verwandt werden, ist dies unbeachtlich.

3. Diese Regelungen gelten auch für Leitungskräfte in der Entbindungspflege.

Entgeltgruppe P 9

Beschäftigte als ständige Vertreterinnen oder Vertreter von Gruppenleiterinnen oder Gruppenleitern bzw. von Teamleiterinnen oder Teamleitern.
(Hierzu Anmerkung)

Entgeltgruppe P 10

1. Beschäftigte als Gruppenleiterinnen oder Gruppenleiter oder als Teamleiterinnen oder Teamleiter.

2. Beschäftigte als ständige Vertreterinnen oder Vertreter von Gruppenleiterinnen oder Gruppenleitern bzw. von Teamleiterinnen oder Teamleitern der Entgeltgruppe P 11 Fallgruppe 1.

Entgeltgruppe P 11

1. Beschäftigte als Gruppenleiterinnen oder Gruppenleiter oder als Teamleiterinnen oder Teamleiter mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit oder von großen Gruppen oder Teams.

2. Beschäftigte als ständige Vertreterinnen oder Vertreter von Stationsleiterinnen oder Stationsleitern.

Entgeltgruppe P 12

1. Beschäftigte als Stationsleiterinnen oder Stationsleiter.

2. Beschäftigte als ständige Vertreterinnen oder Vertreter von Stationsleiterinnen oder Stationsleitern der Entgeltgruppe P 13 oder von Bereichsleiterinnen oder Bereichsleitern oder Abteilungsleiterinnen oder Abteilungsleitern.

Entgeltgruppe P 13

Beschäftigte als Stationsleiterinnen oder Stationsleiter mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit oder von großen Stationen.

Entgeltgruppe P 14

1. Beschäftigte als Bereichsleiterinnen oder Bereichsleiter oder als Abteilungsleiterinnen oder Abteilungsleiter.

2. Beschäftigte als ständige Vertreterinnen oder Vertreter von Bereichsleiterinnen oder Bereichsleitern der Entgeltgruppe P 15.

Entgeltgruppe P 15

Beschäftigte als Bereichsleiterinnen oder Bereichsleiter oder als Abteilungsleiterinnen oder Abteilungsleiter, deren Tätigkeit sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes sowie durch große Selbständigkeit erheblich aus der Entgeltgruppe P 14 heraushebt oder von großen Bereichen bzw. Abteilungen.

Entgeltgruppe P 16

Beschäftigte der Entgeltgruppe P 15, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe P 15 heraushebt.

Entgeltgruppe 13 (Anlage A zum Teil A, 1.)

1. Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

2. Beschäftigte in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen, deren Tätigkeit wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten ist wie Tätigkeiten nach Fallgruppe 1.

Entgeltgruppe 14 (Anlage A zum Teil A, 1.)

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel

– durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder

– durch das Erfordernis hochwertiger Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben

aus der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1 heraushebt.

2. Beschäftigte in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen, deren Tätigkeit wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten ist wie Tätigkeiten nach Fallgruppe 1.

Entgeltgruppe 15 (Anlage A zum Teil A, 1.)

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich

– durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung sowie

– erheblich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung aus der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1 heraushebt.

2. Beschäftigte in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen, deren Tätigkeit wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten ist wie Tätigkeiten nach Fallgruppe 1.

Anmerkung:

Diese Beschäftigten erhalten die Zulage nach den Anmerkungen Nummern 1 und 2 zu Nummer 1 ebenfalls, wenn alle der Gruppenleiterin oder dem Gruppenleiter bzw. der Teamleiterin oder dem Teamleiter durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellten Pflegekräfte Anspruch auf die jeweilige Zulage haben.

17.3. Lehrkräfte in der Pflege

Entgeltgruppe 10

Lehrkräfte mit entsprechender Zusatzqualifikation.

Entgeltgruppe 11

1. Lehrkräfte an Pflegeschulen mit abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10 als stellvertretende Leiterinnen oder Leiter oder als Fachbereichsleiterinnen oder Fachbereichsleiter einer Hebammenschule.

Entgeltgruppe 12

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10 als Leiterinnen oder Leiter einer Hebammenschule.

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 1 als stellvertretende Leiterinnen oder Leiter oder als Fachbereichsleiterinnen oder Fachbereichsleiter einer Hebammenschule.

Entgeltgruppe 13

1. Lehrkräfte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit erfolgreich absolviertem Vorbereitungsdienst (Referendariat) mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 1 als Leiterinnen oder Leiter einer Hebammenschule.

Entgeltgruppe 14

1. Stellvertretende Leiterinnen und Leiter einer Pflegeschule.

2. Fachbereichsleiterinnen und Fachbereichsleiter einer Pflegeschule.

Entgeltgruppe 15

Leiterinnen und Leiter einer Pflegeschule.

17.4. Kardiotechnikerinnen und Kardiotechniker

Es finden die Tätigkeitsmerkmale des Teils A, 2.2.2. Nummer 5 entsprechende Anwendung.

17.4a. Alltagsbegleiterinnen und -begleiter, Betreuungskräfte sowie Präsenzkräfte

Es finden die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale des Teils A, 2.2.1. Nummer 3 Anwendung.

17.5. Diätassistentinnen und Diätassistenten

Entgeltgruppe 5

Beschäftigte in der Tätigkeit von Diätassistentinnen und Diätassistenten.

Entgeltgruppe 7

Staatlich anerkannte Diätassistentinnen und Diätassistenten mit entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 8

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die mindestens zu einem Viertel schwierige Aufgaben erfüllen.

(Hierzu Anmerkung)

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die schwierige Aufgaben erfüllen.
(Hierzu Anmerkung)

Entgeltgruppe 9b

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7 mit Fortbildung zur Ernährungsberaterin oder zum Ernährungsberater oder mit vergleichbarer Fortbildung (z. B. Diabetesberaterin oder Diabetesberater) und entsprechender Tätigkeit.

Anmerkung:

Schwierige Aufgaben sind z. B. Diätberatung von einzelnen Patientinnen oder Patienten, selbstständige Durchführung von Ernährungserhebungen, Mitarbeit bei Grundlagenforschung im Fachbereich klinische Ernährungslehre, Herstellung und Berechnung spezifischer Diätformen bei dekompensierten Leberzirrhosen, Niereninsuffizienz, Hyperlipidämien, Stoffwechsel-Bilanz-Studien, Maldigestion und Malabsorption, nach Shuntoperationen, Kalzium-Test-Diäten, spezielle Anfertigung von Sondernährung für Patienten auf Intensiv- und Wachstationen.

17.6. Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten

Entgeltgruppe 5

Beschäftigte in der Tätigkeit von Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten.

Entgeltgruppe 7

Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 8

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die mindestens zu einem Viertel schwierige Aufgaben erfüllen.
(Hierzu Anmerkung)

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die schwierige Aufgaben erfüllen.
(Hierzu Anmerkung)

Entgeltgruppe 9b

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die mindestens zur Hälfte folgende Aufgabe erfüllen:
Ergotherapie bei Patientinnen oder Patienten mit Demenz.

Anmerkung:

Schwierige Aufgaben sind z. B. Ergotherapie bei Querschnittslähmungen, in Kinderlähmungsfällen, bei Schlaganfällen, mit spastisch Gelähmten, in Fällen von Dysmelien, in der Psychiatrie oder Geriatrie oder bei Kleinkindern bis sechs Jahren.

17.7. HNO-Audiologie-Assistentinnen und -Assistenten

Entgeltgruppe 5

Beschäftigte in der Tätigkeit von HNO-Audiologie-Assistentinnen und -Assistenten.

Entgeltgruppe 7

HNO-Audiologie-Assistentinnen und -Assistenten mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 8

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die mindestens zu einem Viertel schwierige Aufgaben erfüllen.
(Hierzu Anmerkung Nummer 1)

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die schwierige Aufgaben erfüllen.
(Hierzu Anmerkung Nummer 1)

Entgeltgruppe 9b

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die als Hilfskräfte bei wissenschaftlichen Forschungsaufgaben mit einem besonders hohen Maß von Verantwortlichkeit tätig sind.
(Hierzu Anmerkung Nummer 2)

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die mindestens zur Hälfte eine oder mehrere der folgenden Aufgaben erfüllen:

– Gehörprüfungen bei Säuglingen oder schwersterkrankten Patientinnen und Patienten,

– Durchführung des Hörtrainings nach Cochlea-Implantationen,

– Mitwirkung bei der BAHA- oder Soundbridge-Versorgung, Hörtraining nach der Versorgung mit BAHA- oder Soundbridge-Implantaten,

– spezifische Diagnostik (z. B. BERA-Untersuchung) während Operationen.

Anmerkungen:

1. Schwierige Aufgaben sind z. B.

– Fertigung von Sprach-, Spiel- und Reflexaudiogrammen,
– Gehörprüfung oder Gehörtraining bei Kleinkindern und Menschen mit Einschränkungen oder
– Gehörgeräteanpassung und Gehörerziehung.
2. Beschäftigte, die im Rahmen ihrer Tätigkeit als Hilfskräfte bei wissenschaftlichen Forschungsaufgaben mit einem besonders hohen Maß von Verantwortlichkeit tätig sind, sind auch dann als solche eingruppiert, wenn sie im Rahmen dieser Tätigkeit Aufgaben erfüllen, die in der Anmerkung Nummer 1 genannt sind.

17.8. Logopädinnen und Logopäden

Entgeltgruppe 5

Beschäftigte in der Tätigkeit von Logopädinnen und Logopäden mit staatlicher Anerkennung.

Entgeltgruppe 7

Logopädinnen und Logopäden mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 8

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die mindestens zu einem Viertel schwierige Aufgaben erfüllen.
(Hierzu Anmerkung Nummer 1)

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die schwierige Aufgaben erfüllen.
(Hierzu Anmerkung Nummer 1)

Entgeltgruppe 9b

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die als Hilfskräfte bei wissenschaftlichen Forschungsaufgaben mit einem besonders hohen Maß von Verantwortlichkeit tätig sind.
(Hierzu Anmerkung Nummer 2)

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die mindestens zur Hälfte eine oder mehrere der folgenden Aufgaben erfüllen:

– Behandlung von Dysphagien (Schluckstörungen) oder Sprach- und Sprechstörungen im Zusammenhang mit neurologischen Erkrankungen oder Demenzen oder im geriatrischen Bereich,

– Behandlung von Dysphagien und Fütterstörungen von Säuglingen,

– Durchführung des Trachealkanülenmanagements.

Anmerkungen:

1. Schwierige Aufgaben sind z. B. die Erhebung der logopädisch relevanten Anamnese sowie die Auswahl und Durchführung geeigneter Untersuchungsverfahren bei Kindern, die Erstellung patientenbezogener therapeutischer Konzepte unter Berücksichtigung der jeweiligen individuellen Störungsbilder bei Demenzen oder nach Hirnverletzungen, die Behandlung von

Kehlkopflosen, von Patientinnen und Patienten nach Schlaganfällen oder anderen Hirnverletzungen, die Behandlung von schwer intelligenzgeminderten Patientinnen und Patienten oder von Patientinnen und Patienten mit frühkindlichen Hirnschäden oder anderen schweren Erkrankungen mit lang anhaltenden und schweren Auswirkungen auf die Sprachentwicklung sowie Durchführung von Therapien bei Kindern mit Sprachentwicklungsstörungen.

2. Beschäftigte, die im Rahmen ihrer Tätigkeit als Hilfskräfte bei wissenschaftlichen Forschungsaufgaben mit einem besonders hohen Maß von Verantwortlichkeit tätig sind, sind auch dann als solche eingruppiert, wenn sie im Rahmen dieser Tätigkeit Aufgaben erfüllen, die in der Anmerkung Nummer 1 genannt sind.

17.9. Masseurinnen und medizinische Bademeisterinnen sowie Masseure und medizinische Bademeister

Entgeltgruppe 3

Beschäftigte in der Tätigkeit von Masseurinnen und medizinischen Bademeisterinnen sowie Masseuren und medizinischen Bademeistern.

Entgeltgruppe 5

Masseurinnen und medizinische Bademeisterinnen sowie Masseure und medizinische Bademeister mit entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 6

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, die mindestens zu einem Viertel schwierige Aufgaben erfüllen.

(Schwierige Aufgaben sind z. B. Verabreichung von Kohlensäure- und Sauerstoffbädern bei Herz- und Kreislaufbeschwerden, Massage- oder Bäderbehandlung nach Schlaganfällen oder bei Kinderlähmung, Massagebehandlung von Frischoperierten.)

17.10. Medizinisch-technische Assistentinnen und Assistenten

Vorbemerkung

Medizinisch-technische Assistentinnen und Assistenten im Sinne dieses Abschnitts sind Medizinisch-technische Assistentinnen und Assistenten für Funktionsdiagnostik, Medizinisch-technische Laboratoriumsassistentinnen und -assistenten, Medizinisch-technische Radiologieassistentinnen und -assistenten und Veterinärmedizinisch-technische Assistentinnen und Assistenten.

Entgeltgruppe 7

Staatlich geprüfte Medizinisch-technische Assistentinnen und Assistenten sowie Zytologisch-technische Assistentinnen und Assistenten mit jeweils entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 8

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die mindestens zu einem Viertel schwierige Aufgaben erfüllen.
(Hierzu Anmerkung Nummer 1)

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die schwierige Aufgaben erfüllen.
(Hierzu Anmerkung Nummer 1)

Entgeltgruppe 9b

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die als Hilfskräfte bei wissenschaftlichen Forschungsaufgaben mit einem besonders hohen Maß von Verantwortlichkeit tätig sind.
(Hierzu Anmerkung Nummer 2)

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die mindestens zur Hälfte eine oder mehrere der folgenden Aufgaben erfüllen:

– Wartung und Kalibrierung von hochwertigen und schwierig zu bedienenden Messgeräten (z. B. Autoanalyzern),

– Virusisolierungen oder ähnlich schwierige mikrobiologische Verfahren, Gewebezüchtungen, schwierige Antikörperbestimmungen (z. B. Coombs-Test),

– schwierige intraoperative Röntgenaufnahmen,

– interoperatives Monitoring, Mitwirkung bei der prächirurgischen Epilepsiediagnostik und -OP, Mitwirkung bei der Implantation von Hirnelektroden, Mitwirkung bei der Komadiagnostik,

– Vorbereitung und Mitwirkung bei der Protonentherapie.

Anmerkungen:

1. Schwierige Aufgaben sind z. B.
– der Diagnostik vorausgehende technische Arbeiten bei selbstständiger Verfahrenswahl auf histologischem, mikrobiologischem, hämatologischem, serologischem, molekularbiologischem oder quantitativ klinisch-chemischem Gebiet;
– die Durchführung von Untersuchungsverfahren zur röntgenologischen Funktionsdiagnostik;
– messtechnische Aufgaben und Hilfeleistung bei der Verwendung von radioaktiven Stoffen;
– schwierige medizinisch radiologische Verfahren;
– Tätigkeiten in der radiologischen Untersuchung von Kindern bis zum sechsten Lebensjahr;
– Bedienung eines Elektronenmikroskops sowie Vorbereitung der Präparate für Elektronenmikroskopie;
– Durchführung schwieriger molekularbiologischer Untersuchungsverfahren (z. B. Hybridisierung oder Blot), schwierige Hormonbestimmungen, schwierige Fermentaktivitätsbestimmungen, schwierige gerinnungsphysiologische Untersuchungen);
– Vorbereitung und Durchführung von röntgenologischen Gefäßuntersuchungen in der Schädel-, Brust- und Bauchhöhle, Mitwirkung bei Herzkatheterisierungen, Schichtaufnahmen in den drei Dimensionen mit Spezialgeräten (CT, MRT, SPECT, etc.), Arbeiten an Linearbeschleunigern, Durchführung von Szintigraphien unter Belastung (z. B. Myokardszintigraphie), szintigraphische Spezialuntersuchungen (z. B. Sentinelszintigraphie);
– Durchführung von Untersuchungsverfahren, bei denen mehrere Untersuchungsmethoden kombiniert werden, z. B. SPECT-CT;
– Vorbereitung und Mitwirkung von röntgenologisch gestützten Gewebeentnahmen;
– Tätigkeiten in der Telemedizin oder Teleradiologie;
– Mitwirkung bei der Hirntodbestimmung oder
– invasive Eingriffe mit z. B. kryostatischen Maßnahmen im EPU-Labor.

2. Beschäftigte, die im Rahmen ihrer Tätigkeit als Hilfskräfte bei wissenschaftlichen Forschungsaufgaben mit einem besonders hohen Maß von Verantwortlichkeit tätig sind, sind auch dann als solche eingruppiert, wenn sie im Rahmen dieser Tätigkeit Aufgaben erfüllen, die in der Anmerkung Nummer 1 genannt sind.

17.11. Medizinische Dokumentarinnen und Dokumentare

Es finden die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale des Teils A, 2.2.1. Nummer 3 Anwendung.

17.12. Medizinische und Zahnmedizinische Fachangestellte

Es finden die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale des Teils A, 2.2.1. Nummer 3 Anwendung.

17.13. Orthoptistinnen und Orthoptisten

Entgeltgruppe 5

Beschäftigte in der Tätigkeit von Orthoptistinnen und Orthoptisten.

Entgeltgruppe 7

Orthoptistinnen und Orthoptisten mit abgeschlossener Ausbildung und entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 8

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die mindestens zu einem Viertel schwierige Aufgaben erfüllen.
(Hierzu Anmerkung Nummer 1)

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die schwierige Aufgaben erfüllen.
(Hierzu Anmerkung Nummer 1)

Entgeltgruppe 9b

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die als Hilfskräfte bei wissenschaftlichen Forschungsaufgaben mit einem besonders hohen Maß von Verantwortlichkeit tätig sind.
(Hierzu Anmerkung Nummer 2)

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die mindestens zur Hälfte eine oder mehrere der folgenden Aufgaben erfüllen:

– orthoptische Untersuchungen bei Säuglingen, Kleinkindern oder geistig behinderten Patienten mit Schielerkrankungen oder Nystagmus,

– diagnostische Untersuchungen zur Vorbereitung auf Schieloperationen und Mitwirken bei der Dosierung der Operationsstrecken,

– Durchführung und Auswertung von VEP-Messungen,

– Untersuchung von komplizierten infra- und supranukleären Mobilitätsstörungen sowie nystagmusbedingten Kopfzwangshaltungen an z. B. Tangentenskalen oder Synoptometern,

– neuroophthalmologische Untersuchungen bei Orbitaerkrankungen (z. B. Tumorerkrankungen).

Anmerkungen:

1. Schwierige Aufgaben sind z. B.
– Behandlung eingefahrener beidäugiger Anomalien, exzentrischer Fixationen oder Kleinstanomalien,
– Messungen bei Doppelbildern,
– Anpassung von Prismenbrillen,
– Kontaktlinsenanpassung bei komplizierten Hornhautsituationen (z. B. Ausdünnung der Hornhaut, Hornhautnarben, Zustand nach der operativen Entfernung der Hornhaut),
– Durchführung orthoptistischer oder plebtischer Schulungen.

2. Beschäftigte, die im Rahmen ihrer Tätigkeit als Hilfskräfte bei wissenschaftlichen Forschungsaufgaben mit einem besonders hohen Maß von Verantwortlichkeit tätig sind, sind auch dann als solche eingruppiert, wenn sie im Rahmen dieser Tätigkeit Aufgaben erfüllen, die in der Anmerkung Nummer 1 genannt sind.

17.14. Pharmazeutisch-kaufmännische Angestellte

Es finden die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale des Teils A, 2.2.1. Nummer 3 Anwendung.

17.15. Pharmazeutisch-technische Assistentinnen und Assistenten

Entgeltgruppe 7

Pharmazeutisch-technische Assistentinnen und Assistenten mit staatlicher Erlaubnis und entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 8

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die mindestens zu einem Viertel schwierige Aufgaben erfüllen.
(Hierzu Anmerkung Nummer 1)

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die schwierige Aufgaben erfüllen.
(Hierzu Anmerkung Nummer 1)

Entgeltgruppe 9b

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die als Hilfskräfte bei wissenschaftlichen Forschungsaufgaben mit einem besonders hohen Maß von Verantwortlichkeit tätig sind.
(Hierzu Anmerkung Nummer 2)

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 7 mit Fortbildung als Spezialistin oder Spezialist für Krankenhaus- und krankenhausversorgende Apotheken und entsprechender Tätigkeit.

Anmerkungen:

1. Schwierige Aufgaben sind z. B. Tätigkeiten unter Reinraumluftbedingungen wie die sterile Herstellung von Zytostatikazubereitungen, Mischbeuteln zur parenteralen Anwendung und applikationsfertigen Spritzen, Infusionen und Injektionen oder Augensalben und -tropfen; schwierige Identitäts- und Reinheitsprüfungen nach Deutschem Arzneibuch, gravimetrische, titrimetrische oder fotometrische Bestimmungen, Komplexometrie, Leitfähigkeitsmessungen oder chromatografische Analysen.

2. Beschäftigte, die im Rahmen ihrer Tätigkeit als Hilfskräfte bei wissenschaftlichen Forschungsaufgaben mit einem besonders hohen Maß von Verantwortlichkeit tätig sind, sind auch dann als solche eingruppiert, wenn sie im Rahmen dieser Tätigkeit Aufgaben erfüllen, die in der Anmerkung Nummer 1 genannt sind.

17.16. Physiotherapeutinnen und Physiotherapeuten

Entgeltgruppe 5

Beschäftigte in der Tätigkeit von Physiotherapeutinnen und Physiotherapeuten.

Entgeltgruppe 7

Physiotherapeutinnen und Physiotherapeuten mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 8

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die mindestens zu einem Viertel schwierige Aufgaben erfüllen.
(Hierzu Anmerkung)

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die schwierige Aufgaben erfüllen.
(Hierzu Anmerkung)

Entgeltgruppe 9b

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die mindestens zur Hälfte eine oder mehrere der folgenden Aufgaben erfüllen:

– Physiotherapie bei Patientinnen oder Patienten mit Demenz oder auf einer Intensivstation nach einem Polytrauma.

Anmerkung:

Schwierige Aufgaben sind z. B. Physiotherapie nach Lungen- oder Herzoperationen, nach Herzinfarkten, bei Querschnittslähmungen, in Kinderlähmungsfällen, mit spastisch Gelähmten, in Fällen von Dysmelien, in der Psychiatrie oder

Geriatrie, nach Einsatz von Endoprothesen, nach Verbrennungen zweiten oder dritten Grades oder bei Kleinkindern bis sechs Jahren.

17.17. Präparationstechnische Assistentinnen und Assistenten

Auf Beschäftigte als Biologiemodellmacherinnen oder Biologiemodellmacher oder Präparationstechnische Assistentinnen und Assistenten finden die Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte in der Konservierung, Restaurierung, Präparierung und Grabungstechnik (Teil A, 2.3. Nummer 21) Anwendung.

17.18. Psychologische Psychotherapeutinnen und -therapeuten sowie Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeutinnen und -therapeuten

Entgeltgruppe 14

Psychologische Psychotherapeutinnen und -therapeuten sowie Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeutinnen und -therapeuten jeweils mit Approbation und entsprechender Tätigkeit.

17.19. Zahntechnikerinnen und Zahntechniker

Entgeltgruppe 6

Zahntechnikerinnen und Zahntechniker mit entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 7

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, die schwierige Aufgaben erfüllen.
(Hierzu Anmerkung Nummer 1)

Entgeltgruppe 8

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, deren Tätigkeiten Kenntnisse in der kieferchirurgischen Prothetik erfordern, oder die Epithesen herstellen.

2. Zahntechnikermeisterinnen und Zahntechnikermeister mit entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte der Entgeltgruppe 8 Fallgruppe 2, deren Tätigkeiten Kenntnisse in der kieferchirurgischen Prothetik erfordern, oder die Epithesen herstellen.

Entgeltgruppe 9b

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6 oder der Entgeltgruppe 8 Fallgruppe 2, die als Hilfskräfte bei wissenschaftlichen Forschungsaufgaben mit einem besonders hohen Maß von Verantwortlichkeit tätig sind.
(Hierzu Anmerkung Nummer 2)

Anmerkungen:

1. Schwierige Aufgaben sind z. B. Tätigkeiten in der zahnärztlichen Keramik, in der Kiefer-Orthopädie, in der Parallelometertechnik, in der Vermessungstechnik für Einstückgussprothesen oder in der Geschiebetechnik.

2. Beschäftigte, die im Rahmen ihrer Tätigkeit als Hilfskräfte bei wissenschaftlichen Forschungsaufgaben mit einem besonders hohen Maß von Verantwortlichkeit tätig sind, sind auch dann als solche eingruppiert, wenn sie im Rahmen dieser Tätigkeit Aufgaben erfüllen, die in der Entgeltgruppe 7 oder in der Entgeltgruppe 8 Fallgruppe 1 und in der Entgeltgruppe 9a genannt sind.

17.20. Leitende Beschäftigte

Vorbemerkungen

1. Diese Tätigkeitsmerkmale finden in den Bereichen der vorstehenden Nummern 4 bis 10, 13, 15, 16 und 19 Anwendung.

2. Die Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen legt dem Aufbau der Tätigkeitsmerkmale für Abteilungs-, Gruppen- bzw. Teamleitung (organisatorische Einheiten) folgende regelmäßige Organisationsstruktur zu Grunde:

a) Der Leitung einer kleineren organisatorischen Einheit sind in der Regel nicht mehr als neun Beschäftigte unterstellt.

b) Der Leitung einer größeren organisatorischen Einheit sind in der Regel nicht mehr als 16 Beschäftigte unterstellt.

c) Der Leitung einer besonders großen organisatorischen Einheit sind in der Regel mehr als 24 Beschäftigte unterstellt.

3. Soweit für vergleichbare organisatorische Einheiten von den vorstehenden Bezeichnungen abweichende Bezeichnungen verwandt werden, ist dies unbeachtlich.

Entgeltgruppe 9b

Leiterinnen und Leiter einer kleineren organisatorischen Einheit.

Entgeltgruppe 9c

Ständige Vertreterinnen und Vertreter von Leiterinnen oder Leitern der Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 1.

Entgeltgruppe 10

1. Leiterinnen und Leiter einer größeren organisatorischen Einheit.

2. Ständige Vertreterinnen und Vertreter von Leiterinnen oder Leitern der Entgeltgruppe 11.

Entgeltgruppe 11

Leiterinnen und Leiter einer besonders großen organisatorischen Einheit.

Entgeltgruppe 12

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 11 heraushebt.

17.21. Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für medizinische Berufe (Schulen)

Entgeltgruppe 9c

Lehrkräfte.

Entgeltgruppe 10

Lehrkräfte mit entsprechender Zusatzqualifikation.

Entgeltgruppe 11

1. Lehrkräfte mit abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10 als stellvertretende Leiterinnen oder Leiter oder als Fachbereichsleiterinnen oder Fachbereichsleiter einer Schule.

Entgeltgruppe 12

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10 als Leiterinnen oder Leiter einer Schule.

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 1 als stellvertretende Leiterinnen oder Leiter oder als Fachbereichsleiterinnen oder Fachbereichsleiter einer Schule.

Entgeltgruppe 13

1. Lehrkräfte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – erfolgreich absolviertem Vorbereitungsdienst (Referendariat) mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 1 als Leiterinnen oder Leiter einer Schule.

Entgeltgruppe 14

Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1 als stellvertretende Leiterinnen oder Leiter oder als Fachbereichsleiterinnen oder Fachbereichsleiter einer Schule.

Entgeltgruppe 15

Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1 als Leiterinnen oder Leiter einer Schule.

18. Beschäftigte in Häfen und Fährbetrieben

(frei)

19. Beschäftigte im Kassen- und Rechnungswesen

Entgeltgruppe 5

1. Beschäftigte in Kassen, die verantwortlich Personen- oder Sachkonten führen oder verwalten.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1 und 3)

2. Kassiererinnen und Kassierer in kleineren Kassen.
(Hierzu Anmerkung Nummer 2)

3. Zahlstellenverwalterinnen und -verwalter größerer Zahlstellen.

4. Verwalterinnen und Verwalter von Einmannkassen.

Entgeltgruppe 6

1. Beschäftigte in Kassen, die verantwortlich Personen- oder Sachkonten führen oder verwalten, wenn ihnen mindestens zu einem Viertel schwierige buchhalterische Tätigkeiten übertragen sind.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1, 3 und 4)

2. Kassiererinnen und Kassierer in Kassen, soweit nicht anderweitig eingruppiert.
(Hierzu Anmerkung Nummer 2)

3. Verwalterinnen und Verwalter von Zahlstellen, in denen ständig nach Art und Umfang besonders schwierige Zahlungsgeschäfte anfallen.

4. Leiterinnen und Leiter von Kassen mit mindestens einer oder einem Kassenbeschäftigten.

Entgeltgruppe 8

1. Beschäftigte in Kassen, die verantwortlich Personen- oder Sachkonten führen oder verwalten, wenn ihnen schwierige buchhalterische Tätigkeiten übertragen sind.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1, 3 und 4)

2. Beschäftigte in Kassen, denen mindestens drei Beschäftigte mit buchhalterischen Tätigkeiten ständig unterstellt sind.
(Hierzu Anmerkung Nummer 3)

3. Kassiererinnen und Kassierer in Kassen an Arbeitsplätzen mit ständig überdurchschnittlich hohen Postenzahlen.
(Hierzu Anmerkung Nummer 2)

4. Verwalterinnen und Verwalter von Zahlstellen, in denen ständig nach Art und Umfang besonders schwierige Zahlungsgeschäfte anfallen, wenn ihnen mindestens drei Beschäftigte ständig unterstellt sind.

5. Leiterinnen und Leiter von Kassen mit mindestens drei Kassenbeschäftigten.

Entgeltgruppe 9a

1. Beschäftigte in öffentlich-rechtlichen Kassen, die verantwortlich Personen- oder Sachkonten führen oder verwalten und für mindestens fünf Sachbuchhaltereien die Kassenrechnung erstellen und die Haushaltsrechnung vorbereiten.
(Hierzu Anmerkung Nummer 1)

2. Beschäftigte in öffentlich-rechtlichen Buchhaltereien, denen mindestens drei Beschäftigte mit buchhalterischen Tätigkeiten mindestens der Entgeltgruppe 6 ständig unterstellt sind.

3. Kassiererinnen und Kassierer in Kassen, die das Ergebnis mehrerer Kassiererinnen oder Kassierer zusammenfassen.

4. Kassiererinnen und Kassierer in Kassen mit schwierigem Zahlungsverkehr und ständig außergewöhnlich hohen Barumsätzen.

5. Leiterinnen und Leiter von Kassen mit mindestens fünf Kassenbeschäftigten.

6. Leiterinnen und Leiter von Kassen, die zugleich Leiterinnen oder Leiter der Vollstreckungsstelle sind, soweit nicht in Entgeltgruppe 9b oder 10 eingruppiert.

7. Ständige Vertreterinnen und Vertreter von Leiterinnen oder Leitern von Kassen mit mindestens zwölf Kassenbeschäftigten.

Entgeltgruppe 9b

1. Leiterinnen und Leiter von Kassen mit mindestens zwölf Kassenbeschäftigten.

2. Leiterinnen und Leiter von Kassen mit mindestens sechs Kassenbeschäftigten, wenn sie zugleich Leiterinnen oder Leiter der Vollstreckungsstelle sind.

3. Ständige Vertreterinnen und Vertreter von Leiterinnen oder Leitern von Kassen mit mindestens 30 Kassenbeschäftigten.

Entgeltgruppe 10

1. Leiterinnen und Leiter von Kassen mit mindestens 30 Kassenbeschäftigten.

2. Leiterinnen und Leiter von Kassen mit mindestens 15 Kassenbeschäftigten, wenn sie zugleich Leiterinnen oder Leiter der Vollstreckungsstelle sind.

Anmerkungen:

1. Die/Der Beschäftigte führt oder verwaltet verantwortlich Personen- oder Sachkonten, wenn sie/er die Belege vor der Buchung auf ihre Ordnungsmäßigkeit nach den Kassenvorschriften zu prüfen und für die Richtigkeit der Buchungen die Verantwortung zu tragen hat.

2. Unter dieses Tätigkeitsmerkmal fallen auch Kassiererinnen und Kassierer für unbaren Zahlungsverkehr.

3. Dieses Tätigkeitsmerkmal gilt auch für Beschäftigte, die in Zahlstellen oder Buchungsstellen verantwortlich Personen- oder Sachkonten führen oder verwalten.

4. Schwierige buchhalterische Tätigkeiten sind z. B.:
a) selbstständiger Verkehr mit den bewirtschafteten Stellen;
b) das Führen oder Verwalten von Darlehens- oder Schuldendienstkonten, wenn die Zins- und Tilgungsleistungen selbstständig errechnet werden müssen;
c) selbstständiges Bearbeiten von Vollstreckungsangelegenheiten (mit Ausnahme des Ausstellens von Pfändungsaufträgen und von Amtshilfeersuchen);
d) das Bearbeiten schwierig aufzuklärender Verwahrposten;
e) selbstständiges Bearbeiten von Werthinterlegungen einschließlich der Kontenführung;
f) das Führen oder Verwalten von Sachkonten für Haushaltsausgaben, wenn damit das Überwachen zahlreicher Abschlagszahlungen verbunden ist;
g) das Führen oder Verwalten von Sachkonten, bei denen Deckungsvorschriften nicht nur einfacher Art zu beachten sind (Deckungsvorschriften nur einfacher Art sind z. B.: In Sammelnachweisen zusammengefasste Ausgaben; gegenseitige oder einseitige Deckungsfähigkeit bei den Personalausgaben oder Deckungsvermerke, die sich auf der Ausgabenseite auf nur zwei Haushaltsstellen beschränken);
h) das Führen oder Verwalten von Konten für den Abrechnungsverkehr mit Kassen oder Zahlstellen;
i) das Führen oder Verwalten schwieriger Konten der Vermögensrechnung bei gleichzeitigem selbstständigen Berechnen von Abschreibungen aufgrund allgemeiner – betraglich nicht festgelegter – Kassen- oder Buchungsanweisungen.

20. Beschäftigte im feuerwehrtechnischen Dienst *(frei)*

21. Beschäftigte in der Konservierung, Restaurierung, Präparierung und Grabungstechnik

Vorbemerkungen

1. Dieser Abschnitt gilt für Beschäftigte im Bereich der Konservierung, Restaurierung, Präparation und Grabungstechnik an kunstgeschichtlichen, kulturgeschichtlichen und naturkundlichen Museen und Sammlungen und Forschungseinrichtungen, an Archiven, Bibliotheken und in der Denkmalpflege.

2.
(1) [1]Konservierungs-, Restaurierungs- und Präparationstätigkeiten im Sinne dieses Abschnitts sind sämtliche Tätigkeiten, die zum Ziel haben, Objekte bzw. audiovisuelle Aufzeichnungen von künstlerischer, kulturhistorischer, wissenschaftlicher oder dokumentarischer Bedeutung oder von didaktischem Wert ohne Rücksicht auf ihren materiellen oder kommerziellen Wert zu bergen, langfristig zu erhalten sowie wiederherzustellen, und sie damit u.a. für die wissenschaftliche als auch allgemeine Nutzung sowie die Forschung und Wissensvermittlung aufzubereiten, zu sichern und/oder dauerhaft zu bewahren. [2]Dazu gehören auch die technologischen und naturwissenschaftlichen Untersuchungen der Objekte und deren Dokumentation.

(2) [1]Eine Restaurierung kann auch die Nachbildung bzw. Rekonstruktion als Ergänzung fehlender Teile des Originals einschließen. [2]Fallweise ist es auch notwendig, die im Rahmen der restauratorischen Untersuchung am Objekt festgestellten Materialzusammensetzungen oder auch Schadensbilder an Modellen künstlich zu erzeugen, um z. B. neue, adäquate Restaurierungsmethoden zu entwickeln bzw. kunsttechnologische Befunde anhand von Rekonstruktionen zu überprüfen.

(3) Präparationstätigkeiten sind auch die Nachbildung vom Original, die freie Nachbildung, die Rekonstruktion und der Modellbau, die zum Ziel haben, einen erhaltenswerten Befund der Wissenschaft und der Lehre nutzbar zu machen sowie die Beschaffung, Sammlung und Erfassung von naturwissenschaftlichem Sammlungsgut.

(4) [1]Bei den Tätigkeiten der Grabungstechnik spielt die Verbindung einer wissenschaftlich-fundierten Arbeitsweise mit ingenieurtechnischen bzw. methodischen Arbeitsansätzen eine zentrale Rolle. [2]Je nach Einsatzaufgaben sind unterschiedliche Kenntnisse bzw. Berufsabschlüsse denkbar. [3]Zu den Aufgaben in der Grabungstechnik gehört die technische Leitung archäologischer Ausgrabungen oder Kontrolle der Arbeit von Grabungsfirmen. [4]Die Beschäftigten entscheiden vor Ort selbstständig über Grabungs-, Bergungs- und Dokumentationsmethoden, leiten die Mitarbeiter an und treffen Absprachen mit Investoren, Bauherren und Baubetrieben und vertreten damit öffentliche Institutionen vor Ort. [5]Zu den Tätigkeiten von Grabungstechnikerinnen und Grabungstechnikern zählen weiterhin die Vermittlung von Grabungsergebnissen durch Öffentlichkeitsarbeit und Publikationen.

(5) Zur Konservierung, Restaurierung und Präparation gehören auch Tätigkeiten wie z. B.:

a) Sammlungsbetreuung und Schadensprävention etwa durch konservatorisch richtige Lagerung der Sammlungsobjekte, Erstellen von Vorgaben zur Klimatisierung und Ausstattung der Ausstellungs- und Depoträume, Beratung zu Ausstellungs- und Depotflächen bei Neu- und Umbau;

b) technologisch-materielle Untersuchung und Erforschung der Objekte;

c) Tätigkeiten im Zusammenhang mit Leihverkehr und Ausstellung, z. B.
Beurteilung der Leihfähigkeit aus restauratorischer bzw. präparatorischer Sicht, Definieren der Transport- und Ausstellungsbedingungen, Erstellen von Zustandsprotokollen, Überwachen sowohl des Ein- und Auspackens sowie des Transports und der Montierung der Sammlungsobjekte vor Ort;

d) beratende oder gutachterliche Tätigkeiten.

Entgeltgruppe 4

Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten bei assistierenden Tätigkeiten im Bereich der Konservierung oder Restaurierung, der Präparation oder der Grabungstechnik oder in der konservatorischen Pflege und Wartung.
(Hierzu Anmerkung Nummer 1)

Entgeltgruppe 5

Beschäftigte mit nicht mehr einfachen Tätigkeiten bei assistierenden Tätigkeiten im Bereich der Konservierung oder Restaurierung, der Präparation oder der Grabungstechnik oder in der konservatorischen Pflege und Wartung.
(Hierzu Anmerkung Nummer 2)

Entgeltgruppe 6

1. Beschäftigte mit schwierigen Tätigkeiten bei assistierenden Tätigkeiten im Bereich der Konservierung oder Restaurierung, der Präparation oder der Grabungstechnik oder in der konservatorischen Pflege und Wartung.
(Hierzu Anmerkung Nummer 3)

2. Beschäftigte mit assistierenden Tätigkeiten im Bereich der Konservierung oder Restaurierung, der Präparation oder der Grabungstechnik oder mit Tätigkeiten in der konservatorischen Pflege und Wartung, denen mindestens zwei Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 4 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Entgeltgruppe 7

Beschäftigte mit assistierenden Tätigkeiten im Bereich der Konservierung oder Restaurierung, der Präparation oder der Grabungstechnik oder in der konservatorischen Pflege und Wartung, die mindestens zu einem Fünftel besonders schwierige Tätigkeiten ausüben.
(Hierzu Anmerkung Nummer 4)

Entgeltgruppe 8

1. Beschäftigte mit assistierenden Tätigkeiten im Bereich der Konservierung oder Restaurierung, der Präparation oder der Grabungstechnik oder in der konservatorischen Pflege und Wartung, die mindestens zu einem Drittel besonders schwierige Tätigkeiten ausüben.
(Hierzu Anmerkung Nummer 4)

1. Beschäftigte mit assistierenden Tätigkeiten im Bereich der Konservierung oder Restaurierung, der Präparation oder der Grabungstechnik oder in der konservatorischen Pflege und Wartung, denen mindestens zwei Beschäftigte, davon mindestens eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter mindestens der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 1, durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte mit assistierenden Tätigkeiten im Bereich der Konservierung oder Restaurierung, der Präparation oder der Grabungstechnik oder in der konservatorischen Pflege und Wartung, die besonders schwierige Tätigkeiten ausüben.
(Hierzu Anmerkung Nummer 4)

Entgeltgruppe 9b

1. Beschäftigte mit abgeschlossener einschlägiger Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
(Hierzu Anmerkung Nummer 5)

2. Beschäftigte mit assistierenden Tätigkeiten im Bereich der Konservierung oder Restaurierung, der Präparation oder der Grabungstechnik oder in der konservatorischen Pflege und Wartung, denen fünf Beschäftigte, davon mindestens eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter mindestens der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 1, durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

3. Beschäftigte mit Präparationstätigkeiten oder mit Tätigkeiten der Grabungstechnik, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 9a heraushebt, dass sie mindestens zu einem Fünftel besondere Fachkenntnisse erfordert.
(Hierzu Anmerkung Nummer 6)

Entgeltgruppe 10

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 9b Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 9b Fallgruppe 1 heraushebt, dass sie besondere Fachkenntnisse erfordert.
(Hierzu Anmerkung Nummer 6)

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 9b Fallgruppe 1, denen mindestens drei Beschäftigte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind, davon mindestens eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter mindestens der Entgeltgruppe 9a.

3. Beschäftigte mit Präparationstätigkeiten oder mit Tätigkeiten der Grabungstechnik, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 9a heraushebt, dass sie besondere Fachkenntnisse erfordert.
(Hierzu Anmerkung Nummer 6)

Entgeltgruppe 11

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 9b Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 1 heraushebt, dass sie besondere Leistungen erfordert.
(Hierzu Anmerkung Nummer 7)

2. Beschäftigte mit Präparationstätigkeiten oder mit Tätigkeiten der Grabungstechnik, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 3 heraushebt, dass sie besondere Leistungen erfordert.
(Hierzu Anmerkung Nummer 7)

Entgeltgruppe 12

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 9b Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 1 heraushebt.
(Hierzu Anmerkung Nummer 8)

2. Beschäftigte mit Präparationstätigkeiten oder mit Tätigkeiten der Grabungstechnik, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 heraushebt.
(Hierzu Anmerkung Nummer 8)

Entgeltgruppe 13

Beschäftige mit abgeschlossener einschlägiger wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
(Hierzu Anmerkung Nummer 9)

Entgeltgruppe 14

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 13, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel

– durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder

– durch das Erfordernis hochwertiger Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben aus der Entgeltgruppe 13 heraushebt.

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 13, denen mindestens drei Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 13 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
(Hierzu Anmerkung Nummer 10)

Entgeltgruppe 15

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 13, deren Tätigkeit sich

– durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung sowie

– erheblich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung aus der Entgeltgruppe 13 heraushebt.

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 13, denen mindestens fünf Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 13 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
(Hierzu Anmerkung Nummer 10)

Anmerkungen:

1. Einfache Tätigkeiten bei assistierenden Tätigkeiten im Bereich der Konservierung oder Restaurierung, der Präparation oder der Grabungstechnik oder in der konservatorischen Pflege und Wartung liegen z. B. vor bei:

a) Tätigkeiten im Bereich der Konservierung oder Restaurierung:

(1) Umverpacken von stabilen, unempfindlichen und gut handhabbaren Objekten nach Vorgabe, z. B. Umschläge nach Bedarf zuschneiden und falzen sowie Einlegen von unempfindlichen Büchern und Archivalien,

(2) Unterstützung bei der Betreuung oder Mithilfe bei der Montage von Sammlungs- und Ausstellungsgegenständen, z. B.:

a. Bedienen von technischen Geräten, die zum Kunstwerk gehören und eine besonders sorgfältige Handhabung erfordern,
b. Handhabung von geschütztem Filmmaterial oder unempfindlichen Datenträgern;

b) Präparationstätigkeiten:

(1) im Bereich „Rekonstruktionen, Abformungen, Modellbau“
Fach-(arbeits-)gebiet „Abgüsse, Nachbildungen etc.“:

– Herstellen von Negativformen von wenig empfindlichen Originalen einfacher Form und Herstellen der Abgüsse,

(2) im Bereich „naturkundliche Objekte“

a. Fach-(arbeits-)gebiet „Zoologie – allgemeine und Nasspräparation“:
– einfaches methodisches Sammeln für zoologische Zwecke,
– mechanisches Reinigen von Häuten und Präparaten (z. B. Dermoplastiken, Stopfpräparate, Molluskenschalen und sonstige einfache Hartteile von Wirbeltieren und Wirbellosen),
– Überprüfen und Nachfüllen der Konservierungsflüssigkeiten in Nasssammlungen,
– Herstellen einfacher Nasspräparate von Tieren,
b. Fach-(arbeits-)gebiet „Zoologie – Balgpräparation“:
– einfache Konservierungstätigkeiten (Abbalgen, Reinigen der Gefieder und Felle, Vergiften der Haut gegen Schädlingsbefall),
c. Fach-(arbeits-)gebiet „Zoologie – Skelette“:
– Präparieren einfach zu bearbeitender Rohskelette von Wirbeltieren (Entfleischen, Wässern, Trocknen und Vorkonservieren der Knochen),
– einfache Trockenpräparation von Wirbellosen,
d. Fach-(arbeits-)gebiet „Botanik“:
– einfaches methodisches Sammeln für botanische Zwecke,
– Herbarpräparation;

c) Tätigkeiten der Grabungstechnik

(1) Fach-(arbeits-)gebiet „Ausgrabungen“:

a. Freilegen wenig empfindlicher Bodenfunde oder -befunde, sowie Anlegen von Erdprofilen und Grabungsflächen,
b. Fundregistrierung bei Grabungen,
c. Magazinierung von Kulturgütern in ein Depot als Archiv der sächlichen Kulturgüterunter Anleitung einschließlich vorbereitender Tätigkeiten,
d. Tätigkeiten unter Anleitung zur Vorbereitung der Werkprüfung;

(2) Fach-(arbeits-)gebiet „Geologie und Paläontologie“:

a. einfaches methodisches Sammeln für geologische und paläontologische Zwecke, Auspacken und Ordnen von Geländeaufsammlungen (Fossil-Material und Gesteinsproben), Waschen und mechanisches Reinigen von Fossil-Material und Gesteinsproben, Zusammensetzen und -kleben unempfindlicher Fossilien bei einfachen Brüchen,
b. Auspacken und Ordnen von Geländeaufsammlungen (Mineralien und Gesteine), Waschen und mechanisches Reinigen unempfindlicher Mineralstufen, Vorrichten mineralogischer oder petrographischer Proben für Dünnschliffe, Anschliffe oder für die Mineraltrennung, Formatisieren mineralogischer oder petrographischer Handstücke.

2. Nicht mehr einfache Tätigkeiten bei assistierenden Tätigkeiten im Bereich der Konservierung oder Restaurierung, der Präparation oder der Grabungstechnik oder in der konservatorischen Pflege und Wartung liegen z. B. vor bei:

a) Tätigkeiten im Bereich der Konservierung oder Restaurierung:

(1) Ausführen von sich wiederholenden Tätigkeiten unter Anleitung, z. B.:

a. Trockenreinigung mittels Saugen und Pinsel an
– weniger empfindlichen Bucheinbänden,
– inhomogenen Buchbeständen nach Vorgabe durch eine Restauratorin oder einen Restaurator,
– ungefassten und weniger empfindlichen veredelten Holzoberflächen,
– empfindlicherem, aber nicht vorgeschädigtem gebranntem Ton, Keramik, Porzellan oder Glas,
– Steinobjekten aus empfindlicherem, aber nicht vorgeschädigtem Gestein,
– weniger empfindlicher Mosaiken,
– Teilen und Mechaniken von Musikinstrumenten,
b. Nachleimen von Papieren in Massenverfahren im Bereich der Archivalienrestaurierung;

(2) Sortieren, Verpacken und Verlagern von empfindlichen und gut handhabbaren Sammlungsgegenständen,

(3) Anfertigen von individuell am jeweiligen Objekt anzupassenden Spezialverpackungen,

(4) Beschaffung von Materialien, Ansetzen von Arbeitsmitteln,

(5) Ausführen von Tätigkeiten, die gute manuelle Fertigkeiten erfordern, z. B.:

a. einfache zeichnerische Rekonstruktion von Sammlungsgegenständen und sonstigen Objekten von wissenschaftlichem Interesse,
b. Herstellen schwieriger Modelle von Sammlungsgegenständen und sonstigen Objekten von wissenschaftlichem Interesse nach Vorlagen,
c. Herstellen von Negativformen von unempfindlichen und ungefassten Objekten komplizierter Form und Herstellen der Abgüsse unter Vorgabe;

b) Präparationstätigkeiten, die handwerkliche Fertigkeiten und die Beherrschung besondere Arbeitstechniken voraussetzen, wie z. B.:

(1) im Bereich „Abformungen, Modellbau“:

a. Fach-(arbeits-)gebiet „Abgüsse, Nachbildungen etc.“:
– Herstellen von Negativformen von wenig empfindlichen Originalen komplizierter Form und Herstellen der Abgüsse,
– Herstellen von nicht sehr schwierigen Modellen und technischen Zeichnungen von Sammlungsgegenständen und sonstigen Objekten von wissenschaftlichem und/oder didaktischem Interesse;

(2) im Bereich „naturkundliche Objekte“:

a. Fach-(arbeits-)gebiet „Zoologie – allgemeine und Nasspräparation“:
– methodisches Sammeln von Tieren einschließlich Etikettieren, Messen, Führen des Feldtagebuches und Feldpräparation,
– Reinigen und Konservieren von Häuten mit Chemikalien,
– Schädlingsbekämpfung an Sammlungsobjekten,
– Herstellen schwieriger Nasspräparate von Tieren einschließlich Vorkonservieren (z. B. Injizieren von Konservierungsflüssigkeiten, Überführen, Konzentrationswechsel),
– Herstellen einfacher anatomischer Präparate (z. B. Übersichtspräparate von Muskeln oder Organen),

b. Fach-(arbeits-)gebiet „Zoologie – allgemeine und Nasspräparation“:
– Herstellen von Bälgen von Vögeln und Säugetieren,
– Herstellen einfacher Kleindermoplastiken (unter Verwendung künstlicher konfektionierter Tierkörper),

c. Fach-(arbeits-)gebiet „Zoologie – Skelette“:
– Präparieren von Zerfallskeletten (Mazeration und Entfetten),

d. Fach-(arbeits-)gebiet „Botanik“:
– methodisches Sammeln von Pflanzen einschließlich Etikettieren; Führen des Feldtagebuches und Feldpräparation,
– schwierige Arbeiten für Herbarien (z. B. Trocknen von dickfleischigen Pflanzen, von Flechten, Orchideen und Pflanzen mit ähnlicher Struktur unter Benutzung komplizierter Apparate oder mit chemischen Methoden),

– Herstellen einfacher Präparate von Blüten,
– Herstellen einfacher pflanzenanatomischer Präparate,
– Herstellen schwieriger Nasspräparate von Pflanzen (ggf. einschließlich Vorkonservieren, z. B. zur Erhaltung des Chlorophylls),

e. Fach-(arbeits-)gebiet „Geologie und Paläontologie“:
– Zusammensetzen und Kleben stark zerbrochener Fossilien,
– Reinigen und Festigen von brüchigem Fossil–Material,
– Grobpräparieren von in Gestein eingeschlossenen Fossilien,
– Feinpräparieren von harten Fossilien in weichem Gestein,
– Konservieren präparierter Fossilien,
– Herstellen von Lackfilmen und Folienabzügen bei Anschliffen von Gesteinen und einfach gebauten Fossilien,
– Aufbereiten von Gesteinsproben durch Schlämmen oder Auffrieren,
– Herstellen von Anschliffen von Gesteinen und Fossilien,
– Auslesen von leicht erkennbaren Mikrofossilien,

f. Fach-(arbeits-)gebiet „Mineralogie“:
– chemisches Reinigen von Mineralstufen,
– Herstellen von Anschliffen und polierten Anschliffen von Mineralien, Gesteinen und Erzen,
– Herstellen von Mineral- und Gesteinsdünnschliffen in normalem Format (2 x 3 cm),
– Herstellen von Körnerstreupräparaten für mineralogische oder petrographische Untersuchungen,

g. Fach-(arbeits-)gebiet „Nachbildungen und Modelle von Tieren, Pflanzen und Fossilien“:
– Herstellen originalgetreuer Nachbildungen (einschließlich Negativform und Abguss) einfach gestalteter Tiere, Pflanzen und Fossilien,
h. Oberflächenreinigung an nicht unempfindlichen Präparaten
– z. B. Häute, Bälge, empfindliche Steine, Fossilien oder Chitinpanzer,

(3) Sortieren, Verpacken und Verlagern von empfindlichen Sammlungsgegenständen,

(4) Anfertigen von individuell am jeweiligen Objekt anzupassenden Spezialverpackungen;

c) Tätigkeiten der Grabungstechnik

(1) Fach-(arbeits-)gebiet „Ausgrabungen nach erfolgreicher Werkprüfung“:

a. Erkennen, Freilegen und Bergen von Bodenfunden oder -befunden;
b. Einweisen von Großgeräten zur Freilegung von Befunden,
c. Herrichten von Erdprofilen und Grabungsflächen zum Zeichnen und Messen,
d. Anfertigen von Grabungsskizzen oder einfachen maßstäblichen Grabungszeichnungen und einfachen Grabungs- oder Fundberichten,
e. materialgerechtes Sortieren von Funden nach Lage und Fundart,
f. Magazinierung von Kulturgütern in ein Depot als Archiv der sächlichen Kulturgüter,
g. Begehen von Gebieten (meist als „Feldbegehung“ bezeichnet) nach archäologischem Fundmaterial unter wissenschaftlicher oder technischer Anleitung,

(2) Fach-(arbeits-)gebiet „Geologie und Paläontologie“:

a. methodisches Sammeln von Fossilien bei einfachen geologischen Verhältnissen einschließlich Etikettieren, Anfertigen geologischer Fundpunktskizzen und Vorkonservieren an der Fundstätte,
b. Sortieren von Geländeaufsammlungen nach Fundorten, Fundschichten und Fossilgruppen.

3. Schwierige Tätigkeiten bei assistierenden Tätigkeiten im Bereich der Konservierung oder Restaurierung, der Präparation oder der Grabungstechnik oder in der konservatorischen Pflege und Wartung liegen z. B. vor bei:

a) Tätigkeiten im Bereich der Konservierung oder Restaurierung:

(1) Ausführen systematisierter Arbeitsvorgänge an unempfindlichen Objekten nach Vorgabe durch eine Restauratorin oder einen Restaurator, z. B.:

a. Lösen zusammengeklebter unempfindlicher Archivalien und Buchblätter von nachgeordneter Bedeutung in weniger schwierigen Fällen, z. B. bei starker Verschimmelung,
b. Schließen von Rissen an weniger empfindlichen Archivalien mittels Japanpapier,
c. Absaugen oder Entstauben von empfindlichen Bucheinbänden inhomogener Buchbestände oder ungefassten und empfindlichen, veredelten Holzoberflächen (z. B. Trockenreinigung mittels Saugen und Pinsel),

(2) Mitarbeit bei umfangreichen Restaurierungsmaßnahmen, z. B.:

a. Auflegen unempfindlicher Textilien auf stützende Unterlagen sowie Unterlegen von Fehlstellen,
b. Montage von Wandmalereifragmenten und Vorsortieren für die Montage von Mosaiken,

(3) Unterstützung bei der Betreuung zeitgenössischer Kunstobjekte (Medienkunstwerke und Installationen), z. B.:

a. Bedienen von komplizierten technischen Geräten, die zum Kunstwerk gehören und eine sensible Handhabung erfordern, z. B. Einlegen von ungeschütztem Filmmaterial,
b. Austausch von Ersatzteilen an kinetischen, elektrischen oder elektronischen Kunstwerken einschließlich des Auswechselns von zum Kunstobjekt gehörenden Leuchtmitteln,

(4) Ausführen von Tätigkeiten, die sehr gute manuelle Fertigkeiten und Kenntnisse erfordern, z. B.:

a. originalgetreues Nachformen von Originalen komplizierter Form nach Vorgabe,
b. originalgetreues Kolorieren von Nachbildungen,
c. Herstellen schwieriger Modelle und technischer Zeichnungen von Sammlungsgegenständen und sonstigen Objekten von wissenschaftlichem oder didaktischem Interesse,
d. Anfertigen von individuell am jeweiligen Objekt anzupassenden Aufbewahrungs- oder Transportbehältnissen nach Vorgabe, die eine schwierige Handhabung des Objekts erfordern,
e. Mitarbeit beim Aufbau von Ausstellungen: Anfertigen von Präsentationshilfen, z. B. komplizierten Buchstützen oder Figurinen nach Vorgabe;

b) Präparationstätigkeiten im Bereich „Rekonstruktionen, Abformungen, Modellbau“:

Ausführen systematisierter Arbeitsvorgänge an unempfindlichen Objekten nach Vorgabe durch die Präparatorin oder den Präparator, z. B.:

a. Fach-(arbeits-)gebiet „Abgüsse, Nachbildungen etc.“:
– Herstellen von Negativformen von empfindlichen Originalen und Herstellen der Abgüsse,
– originalgetreues Nachformen von Originalen komplizierter Form,
– originalgetreues Kolorieren von Nachbildungen,

b. Fach-(arbeits-)gebiet „zeichnerische Rekonstruktion und Modellbau“:
– Herstellen schwieriger Modelle von Sammlungsgegenständen und sonstigen Objekten von wissenschaftlichem Interesse nach skizzenhaften Angaben,
– schwierige zeichnerische Rekonstruktion von Sammlungsgegenständen und sonstigen Objekten von wissenschaftlichem Interesse,

c. Fach-(arbeits-)gebiet „Zoologie – Dermoplastik und Dioramen“:
– Herstellen schwieriger Dermoplastiken, z. B. Herstellung kleiner Dermoplastiken mit selbstgefertigten Körpern und Großdermoplastiken mit überarbeiteten konfektionierten Körpern,
– Herstellen von montierten Habituspräparaten von Wirbeltieren,

d. Fach-(arbeits-)gebiet „organische Materialien (Leder, Federn etc.)“:
– Reinigen, Konservieren und Restaurieren schlecht erhaltener Präparate mit Leder-, Fell- und Federoberfläche,

e. Fach-(arbeits-)gebiet „Zoologie – Skelette“:
– Präparieren schwierig zu bearbeitender Wirbeltierskelette,
– Herrichten und Aufstellen von Wirbeltierskeletten für Schauzwecke (Bleichen der präparierten Skelette, Aufstellen und Montieren der Stützgerüste und Montieren der Skelette),
– Präparieren von Bänderskeletten (Abfleischen und Mazerieren der Knochen unter Erhaltung der Sehnenbänder zwischen den Gelenken; Bleichen, Stützen und Montieren der Skelette),

f. Fach-(arbeits-)gebiet „Botanik“:
– Herstellen schwieriger Präparate von Blüten (z. B. sehr kleine oder stark umgebildete Blüten wie die der Gräser und Sauergräser),
– Herstellen schwieriger pflanzenanatomischer Präparate (z. B. embryologische Schnitte oder Chromosomenpräparate),

g. Fach-(arbeits-)gebiet „Geologie und Paläontologie“:
– Konservieren von sehr brüchigen Fossilien und von Fossilien aus sich veränderndem Material (z. B. Markasit),
– Beseitigen alter Konservierungsmittel aus präparierten Fossilien und erneutes Konservieren,
– Feinpräparieren von weichen Fossilien in weichem Gestein und von harten Fossilien in hartem Gestein, auch mit einfachen Geräten,
– Herstellen von orientierten Anschliffen, von geätzten Dünnschliffen einschließlich Lackfilmabzügen, selektives Anfärben auf bestimmte Mineralien bei Fossilien und fossilhaltigem Gestein,
– Herstellen von Dünn- oder Serienschliffen von Fossilien,
– Herstellen von Lackfilmen und Folienabzügen großer geologischer Objekte (z. B. Bodenprofile) und gut erhaltener großer Fossilien,
– Herausätzen von Fossilien aus Gestein,
– Auslesen von Mikrofossilien und Vorsortieren nach Familien,
– Ergänzen und Aufstellen einfacher Skelette fossiler Tiere für Schauzwecke,
– Sicherung des Fossil-Materials einschließlich topographischer und zeichnerischer Fundaufnahme bei kleinen paläontologischen Fundkomplexen,

h. Fach-(arbeits-)gebiet „Mineralogie“:

– Herstellen von Großdünnschliffen von Mineralien und Gesteinen,
– Herstellen von Körnerdünnschliffen, von Dünnschliffen von Salzgestein und von polierten Anschliffen kohliger Gesteine,
– Ätzen von Erzanschliffen und selektives Anfärben auf bestimmte Mineralien bei mineralogischen oder petrographischen Dünnschliffen,
– Aufbereiten und Trennen der Mineralien aus Gesteinen anhand vorgegebener Trennungsstammbäume (z. B. mit Schwerelösungen, Zentrifuge, Magnetscheider, Stoßherd),

i. Fach-(arbeits-)gebiet „Nachbildungen und Modelle von Tieren, Pflanzen und Fossilien“:
– Herstellen originalgetreuer Nachbildungen (einschließlich Negativform und Abguss) kompliziert gestalteter Tiere, Pflanzen oder Fossilien,
– Herstellen von Rekonstruktionen und Modellen von Tieren und Pflanzen,

j. schwieriges Verpacken und Verlagern von besonders schwer handhabbaren oder sehr empfindlichen Objekten, z. B.:
– Großfossilplatten und monumentale Präparate mit hohen Eigengewichten und komplizierten Formen, bei denen geeignete Transportmittel zu bedienen und statische Erfordernisse selbstständig zu bewerten sind,

k. schwierige Unterstützungsleistungen beim Aufbau von Ausstellungen, z. B.:
– Aufbau von Großobjekten unter Bedienung von Geräten wie z. B. Kran oder Steiger,
– Hängung oder Montage von mehrteiligen, komplizierten und empfindlichen Sammlungsgegenständen;

c) Tätigkeiten der Grabungstechnik:

(1) Durchführen von Teilgrabungen („Schnittleitung“) unter technischer Anleitung (dazu gehören z. B. Vermessungsarbeiten nach einfachen Methoden, fotografische Dokumentation, Anfertigen einfacher maßstäblicher Grabungszeichnungen und einfacher Grabungs- oder Fundberichte),

(2) Anfertigen schwieriger Grabungszeichnungen und unterstützende Tätigkeiten bei der Grabungsvermessung,

(3) Beaufsichtigung der Grabungsmitarbeiter,

(4) Herstellung von Lackfilmen und Folienabzügen archäologischer Befunde,

(5) Anleitung und Überwachung von einfachen Tätigkeiten in der Fundregistrierung und Fundbearbeitung,

(6) Erstmaßnahmen zur Fundkonservierung von empfindlichen Objekten.

4. Besonders schwierige Tätigkeiten bei assistierenden Tätigkeiten im Bereich der Konservierung oder Restaurierung, der Präparation oder der Grabungstechnik sowie in der konservatorischen Pflege und Wartung liegen z. B. vor bei:

a) Tätigkeiten im Bereich der Konservierung oder Restaurierung:

(1) Ausführen systematisierter Arbeitsvorgänge an sehr empfindlichen Objekten nach Vorgabe durch eine Restauratorin oder einen Restaurator, z. B.:

a. Lösen zusammengeklebter empfindlicher Archivalien und Buchblätter von nachgeordneter Bedeutung in schwierigen Fällen, z. B. bei starker Verschimmelung,
b. Schließen von Rissen an empfindlichen Archivalien mittels Japanpapier,
c. Absaugen oder Entstauben von sehr empfindlichen Bucheinbänden inhomogener Buchbestände oder ungefassten und sehr empfindlichen, veredelten Holzoberflächen (z. B. Trockenreinigung mittels Saugen und Pinsel),

(2) Unterstützung bei der Betreuung zeitgenössischer Kunstobjekte (Medienkunstwerke und Installationen), z. B.:

a. Bedienen von sehr komplizierten technischen Geräten, die zum Kunstwerk gehören und eine sehr sensible Handhabung erfordern, z. B. Einlegen von ungeschütztem Filmmaterial;
b. Beschaffung und Austausch von speziellen Ersatzteilen an kinetischen, elektrischen oder elektronischen Kunstwerken ein schließlich des Auswechselns von zum Kunstobjekt gehörenden Leuchtmitteln,

(3) Ausführen von Tätigkeiten, die sehr gute manuelle Fertigkeiten und besondere Kenntnisse erfordern, z. B.:

a. originalgetreues Nachformen von Originalen sehr komplizierter Form nach Vorgabe,
b. originalgetreues Kolorieren von Nachbildungen mit komplizierter Farbgebung,
c. Herstellen sehr schwieriger Modelle und technischer Zeichnungen von Sammlungsgegenständen und sonstigen Objekten von wissenschaftlichem oder didaktischem Interesse,
d. assistierende Tätigkeiten bei der technischen Untersuchung nach Vorgabe, z. B. Einbetten und Anfertigen von Präparaten;

b) Präparationstätigkeiten

(1) im Bereich „Abformungen, Rekonstruktionen, Modellbau und Nachbildungen von Tieren, Pflanzen und Fossilien“:

a. Fach-(arbeits-)gebiet „Abgüsse, Nachbildungen etc.“:
– Herstellen von Negativformen von sehr empfindlichen Originalen sehr komplizierter Form und Herstellen der Abgüsse,

– originalgetreues Kolorieren von Abformungen und Nachbildungen mit sehr komplizierter Farbgebung,
– Herstellen originalgetreuer Nachbildungen (einschließlich Negativform und Abguss) sehr kompliziert gestalteter Tiere, Pflanzen und Fossilien,
– Herstellen von Rekonstruktionen und Modellen kompliziert gestalteter Tiere oder Pflanzen,

b. Fach-(arbeits-)gebiet „zeichnerische Rekonstruktion und Modellbau“:
– Herstellen schwieriger Modelle von Sammlungsgegenständen und sonstigen Objekten von wissenschaftlichem Interesse nach eigenen Entwürfen aufgrund wissenschaftlicher Unterlagen,

(2) im Bereich „naturkundliche Objekte“:

a. Fach-(arbeits-)gebiet „Zoologie – allgemeine Präparation“:
– Erproben neuartiger, schwieriger Präparierungsverfahren,
– Präparieren von Tieren nach schwierigen Verfahren bei selbstständiger Wahl des Verfahrens,
– Präparieren kleinster zoologischer Objekte (z. B. Genitalien kleiner Insekten) unter dem Mikroskop,
– Herstellen schwieriger anatomischer Präparate (z. B. Nerven- oder Gefäßpräparate),

b. Fach-(arbeits-)gebiet „organische Materialien (Leder, Federn etc.)“:
– Reinigen, Konservieren und Restaurieren stark beschädigter oder empfindlicher Präparate mit Leder-, Fell oder Federoberfläche,

c. Fach-(arbeits-)gebiet „Zoologie – Dermoplastik und Dioramen“:
– Herstellen schwieriger Dermoplastiken (Großdermoplastiken mit selbst modellierten komplizierten Körpern),
– Herstellung von Ausstellungspräparaten unter Anwendung verschiedener Technologien (z. B. Habitusmontagepräparation mit Imprägnierungs- und Gefriertrocknungstechnik),
– Herstellen zoologischer, botanischer, paläontologischer Dioramen – ohne graphische und Kunstmalerarbeiten – nach skizzenhaften Angaben,

d. Fach-(arbeits-)gebiet „Zoologie – Skelette“:
– Präparieren und Aufstellen komplizierter Skelette seltener Tiere unter Verwendung selbst zusammengestellter Fachliteratur,

e. Fach-(arbeits-)gebiet „Botanik“:
– Erproben neuartiger schwieriger Präparierungsverfahren,
– Präparieren kleinster Pflanzen und Pflanzenteile unter dem Mikroskop,
– Präparieren von Pflanzen nach schwierigen Verfahren bei selbstständiger Wahl des Verfahrens,

f. Fach-(arbeits-)gebiet „Geologie und Paläontologie“:
– Erproben neuartiger schwieriger Präparierungsverfahren,
– Feinpräparieren sehr schlecht erhaltener oder schlecht präparierbarer Fossilien (z. B. weicher oder spröder Fossilien in hartem Gestein), auch mit komplizierten Geräten,
– Herstellen sehr schwieriger paläobotanischer Präparate (z. B. Kutikula–Präparate, Präparate für Pollenanalysen),
– Herstellen schwieriger Serienschliffe und schwieriger orientierter Dünnschliffe von Fossilien,
– Übertragen schlecht erhaltener großer Fossilien auf Lackfilme,
– sehr schwieriges Herausätzen von empfindlichen Fossilien oder Fossilienteilen,
– Präparieren von Mikrofossilien unter dem Mikroskop,
– Ergänzen und Aufstellen komplizierter Skelette fossiler Tiere für Schauzwecke,
– Sicherung des Fossil-Materials einschließlich topographischer und zeichnerischer Fundaufnahme bei großen paläontologischen Fundkomplexen,

g. Fach-(arbeits-)gebiet Mineralogie:
– Herstellen von Mineralschnitten und von orientierten Gesteinsdünnschliffen,
– Herstellen zweiseitig polierter Mineral- und Gesteinsdünnschliffe,
– Herstellen von Mineral- und Gesteinspräparaten für Untersuchungen mit der Mikrosonde,
– Handauslesen extrem reiner Mineralfraktionen für die Spektralanalyse,
– Herauslösen bestimmter Mineralkörner aus Gesteinsdünnschliffen (Mikropräparation),

(3) weitere besonders schwierige Präparationstätigkeiten liegen z. B. vor bei:

a. komplexen Maßnahmen zur Schadensprophylaxe, wie der Erfassung schädlicher Umgebungseinflüsse (z. B. Klima, Licht oder Schadinsektenbefall) auf das wissenschaftliche Sammlungsgut oder das Kulturgut und umfassende Kontrolle des Zustands der wissenschaftlichen Sammlungsgegenstände bzw. des Kulturguts,

b. der Erstellung von detaillierten Zustandsprotokollen für den Leihverkehr und Kurierbegleitung bei empfindlichen Objekten mit komplexen Schadensbildern einschließlich deren Installierung vor Ort,

c. umfassender schriftlicher und fotografischer Dokumentation und Kartierung von Befunden und Maßnahmen sowie der Erfassung und Kartierung komplexer Schadensbilder;

c) Tätigkeiten der Grabungstechnik:

(1) Durchführen schwierigerer Grabungen unter technischer Leitung (dazu gehören z. B. Planen und Vermessen von Probeschnitten, Anfertigen schwieriger Grabungszeichnungen und schwieriger Grabungs- oder Fundberichte, Photographische Dokumentation),

(2) Fundfreilegung von empfindlichen Objekten auf dem Grabungsgelände sowie Durchführung von Blockbergungen unter technischer Anleitung,

(3) Schwierige zeichnerische Rekonstruktion von Sammlungsgegenständen und sonstigen wissenschaftlichen Artefakten,

(4) Umzeichnung und Zusammenfassung von Grabungszeichnungen,

(5) Vorlagenerstellung für Veröffentlichungen von Ausgrabungsergebnissen.

5. Eine entsprechende Tätigkeit liegt z. B. vor bei:

a) Tätigkeiten im Bereich der Konservierung oder Restaurierung:

(1) Maßnahmen zur Schadensprophylaxe, wie der Erfassung möglicher Umgebungseinflüsse (z. B. Klima oder Licht) auf das Kulturgut sowie Kontrolle und Umsetzung von Verbesserungsmaßnahmen,

(2) Erstellung von detaillierten Zustandsprotokollen für den Leihverkehr und Kurierbegleitung bei weniger empfindlichen Objekten einschließlich deren Installierung vor Ort,

(3) schriftlicher und fotografischer Dokumentation und Kartierung von Befunden und Maßnahmen,

(4) Erfassung und Kartierung einfacherer Schadensbilder,

(5) Durchführung einfacher materialtechnischer Untersuchungen,

(6) Endprüfung neu hergestellter audiovisueller Archivalien auf Erreichung des Ziels der konservatorischen oder restauratorischen Maßnahmen und Fehlerfreiheit; gegebenenfalls Formulierung von Reklamationsansprüchen;

b) Präparationstätigkeiten:

(1) Maßnahmen zur Schadensprophylaxe, wie der Erfassung möglicher Umgebungseinflüsse (z. B. Klima oder Licht) auf das Kulturgut sowie Kontrolle und Umsetzung von Verbesserungsmaßnahmen,

(2) Erstellung von detaillierten Zustandsprotokollen für den Leihverkehr und Kurierbegleitung bei weniger empfindlichen Objekten einschließlich deren Installierung vor Ort,

(3) schriftlicher und fotografischer Dokumentation und Kartierung von Befunden und Maßnahmen,

(4) Erfassung und Kartierung einfacherer Schadensbilder,

(5) Durchführung einfacher materialtechnischer Untersuchungen;

c) Tätigkeiten der Grabungstechnik:

(1) Durchführen schwieriger Grabungen unter wissenschaftlicher Anleitung; dazu gehören z. B. Planen und Vermessen von Probeschnitten, Anfertigen schwieriger Grabungszeichnungen und Grabungs- oder Fundberichte sowie fotografische Dokumentation,

(2) Erkennung und Bewertung archäologischer Bodendenkmäler (Feldbegehung) sowie deren Lagebestimmung,

(3) Erstellung eines Layouts für Publikationen bis zur Druckvorstufe.

6. Tätigkeiten, die besondere Fachkenntnisse erfordern, sind z. B.:

a) Tätigkeiten im Bereich der Konservierung oder Restaurierung:

(1) Durchführung von konservatorischen oder restauratorischen Maßnahmen an Objekten, die sich dadurch aus der Entgeltgruppe 9b herausheben, dass sie aufgrund ihrer Empfindlichkeit und ihres Schadensbildes des fortgeschrittene Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie besondere Umsicht und Sorgfalt erfordern,

(2) Durchführung schwieriger materialtechnologischer Untersuchungen,

(3) Erfassung und Kartierung schwieriger Schadensbilder;

b) Tätigkeiten im Bereich der Präparierung:

(1) Bereich „Rekonstruktionen, Abformungen, Modellbau“:

a. Fach-(arbeits-)gebiet „Abgüsse, Nachbildungen etc.“:

– Entwickeln und Erproben neuartiger Nachbildungsverfahren bei vorgegebener Aufgabenstellung,
– Abformung empfindlicher organischer Objekte mit komplizierter Form,

b. Fach-(arbeits-)gebiet „Nachbildungen und Modelle von Tieren, Pflanzen und Fossilien“:
– selbstständige Erarbeitung dreidimensionaler Rekonstruktion ausgestorbener Tiere auf Grundlage von Fossilfunden ohne Vorlagen,
– Erarbeitung komplizierter naturwissenschaftlicher Modelle nach Vorlage eines Originals, z. B. maßstäblich vergrößerter Insektenmodelle,

(2) Bereich „naturkundliche Objekte“:

a. Fach-(arbeits-)gebiet „organische Materialien (Leder, Federn etc.)“:
– Restaurierung oder Rekonstruktion schlecht und nur fragmentarisch erhaltender Leder- oder Fellpräparate,
– Reinigen, Konservieren, Restaurieren und Ergänzen stark zerstörter Standpräparate und Dermoplastiken aus Federn, Fell oder Lederhäuten,
– Entwickeln und Erproben neuartiger Präparations- und Konservierungsverfahren bei vorgegebener Aufgabenstellung,

b. Fach-(arbeits-)gebiet „Zoologie – allgemeine und Nasspräparation“:
– Entwickeln und Erproben neuartiger Präparations-, Konservierungs- und Nachbildungsverfahren bei vorgegebener Aufgabenstellung,

c. Fach-(arbeits-)gebiet „Zoologie – Balgpräparation, Dermoplastik und Dioramen“:
– Entwerfen und Herstellen besonders schwieriger zoologischer, botanischer oder paläontologischer Dioramen ohne grafische und Kunstmalereien (Die besondere Schwierigkeit muss sich sowohl auf den Lebensraum als auch auf die Ausstellungsobjekte beziehen.),
– Herstellen besonders schwieriger Dermoplastiken, z. B. Großdermoplastiken mit selbst modellierten komplizierten Körperplastiken in Kombination mit anderen Techniken (z. B. Imprägnierung),

d. Fach-(arbeits-)gebiet „Zoologie – Skelette“:
– Präparieren und Aufstellen komplizierter Skelette seltener Tiere, für die unmittelbares Vergleichsmaterial nicht und Fachliteratur nur in unzureichendem Maße herangezogen werden können,

e. Fach-(arbeits-)gebiet „Botanik“:
– Entwickeln und Erproben neuartiger Präparations-, Konservierungs- und Nachbildungsverfahren bei vorgegebener Aufgabenstellung,

f. Fach-(arbeits-)gebiet „Geologie und Paläontologie“:
– Entwickeln und Erproben neuartiger Präparations-, Konservierungs- und Nachbildungsverfahren bei vorgegebener Aufgabenstellung,
– Ergänzen und Aufstellen komplizierter Skelette fossiler Tiere, für die unmittelbares Vergleichsmaterial nicht und Fachliteratur nur in unzureichendem Maße herangezogen werden können,

g. Fach-(arbeits-)gebiet „Mineralogie“:
– Entwicklung und Erprobung neuartiger Präparations-, Konservierungstechniken;

c) Tätigkeiten der Grabungstechnik:

(1) schwierige topographische Vermessungen von komplizierten Burgwällen, Grabhügeln und anderen komplizierten Geländedenkmälern einschließlich Anfertigen von Höhenschichtplänen,

(2) sehr schwierige bautechnische Aufmessungen,

(3) technische Leitung einer Grabung oder einer Prospektion inklusive der Erstellung eines Grabungsberichts,

(4) Erstellung von Grabungsrichtlinien, Archivierungskonzepten, Leistungsverzeichnissen und Standards für Ausgrabungen in der Bodendenkmalpflege,

(5) denkmalfachliche Beratung sowie Betreuung von Maßnahmepartnern externer archäologischer Ausgrabungen,

(6) Darstellung und öffentliche Präsentation von Grabungen und ihren Ergebnisse.

7. Eine Heraushebung durch besondere Leistungen liegt z. B. vor bei:

a) Tätigkeiten im Bereich der Konservierung oder Restaurierung:

(1) Konzepterstellung für konservatorische oder restauratorische Maßnahmen für empfindliche Objekte mit komplexem Schadensbild,

(2) Durchführung von konservatorischen oder restauratorischen Maßnahmen an empfindlichen Objekten mit komplexem Schadensbild, das besondere Spezialkenntnisse oder vertiefte Fachkenntnisse sowie spezielle Erfahrungen erfordert,

(3) Erfassung und Kartierung komplexer Schadensbilder,

(4) Durchführung sehr schwieriger materialtechnologischer Untersuchungen;

b) Tätigkeiten der Präparierung:

(1) Konzepterstellung für konservatorische oder restauratorische Maßnahmen für empfindliche naturkundliche Objekte mit komplexem Schadensbild,

(2) Durchführung von konservatorischen oder restauratorischen Maßnahmen an empfindlichen naturkundlichen Objekten mit komplexem Schadensbild, das besondere Spezialkenntnisse oder vertiefte Fachkenntnisse sowie spezielle Erfahrungen erfordert,

(3) Erfassung und Kartierung komplexer Schadensbilder,

(4) Durchführung sehr schwieriger materialtechnologischer Untersuchungen,

(5) Konzepterstellung für präparatorische Maßnahmen an besonders wertvollen, unersetzlichen und schwierig zu präparierenden Frischmaterial,

(6) Präparation von besonders wertvollen, unersetzlichen und empfindlichen Frischmaterial, das besondere Spezialkenntnisse oder vertiefte Fachkenntnisse sowie spezielle Erfahrungen erfordert;

c) Tätigkeiten der Grabungstechnik:

(1) sehr schwierigen Vermessungen (z. B. bei Grabungen in noch stehenden Gebäuden oder Gebäudeteilen, in Tunneln, Höhlengrabungen, Geoprofilen oder in vermessungstechnisch noch nicht erfassten Gebieten) inklusive der Aufbereitung der entstandenen Daten;
vermessungstechnisch noch nicht erfasste Gebiete sind Gebiete, für die kein für die Ausgrabung verwendungsfähiges Lagebezugssystem vorhanden ist, sodass dieses von der oder dem Beschäftigten erst geplant, erstellt und in ein übliches Landes- bzw. Weltbezugssystem überführt werden muss,

(2) selbstständige Umsetzung und Anpassung geeigneter Schutzmaßnahmen für gefährdete Denkmale,

(3) Vorbereitung und technische Leitung einer komplexen Grabung oder Prospektion (Eine komplexe Grabung oder Prospektion liegt vor, wenn bei der Tätigkeit naturwissenschaftliche Methoden [z. B. C-14-Datierung, Dendrochronologie, Phosphatanalysen, Thermoluminiszens, Geomagnetik, Geoelektrik, Bodenradar, etc.] zur Anwendung kommen, die eine wichtige Rolle zur Klärung der zentralen wissenschaftlichen Fragestellung spielen. Aufgaben bei der Vorbereitung und technischen Leitung einer komplexen Grabung oder Prospektion sind z. B. die Koordination des Einsatzes der verschiedenen Methoden, die Vorbereitung der Bodeneingriffe für eine naturwissenschaftliche Bestimmung oder die korrekte Entnahme von Probenmaterial oder die Durchführung der Methode).

8. Eine Heraushebung durch das Maß der Verantwortung liegt z. B. vor bei:

a) Tätigkeiten im Bereich der Konservierung oder Restaurierung:

(1) Konzepterstellung für konservatorische oder restauratorische Maßnahmen für Sammlungskonvolute mit heterogenem Zustand und Schadensbild,

(2) Durchführung von konservatorischen oder restauratorischen Maßnahmen an sehr empfindlichen Objekten mit einem komplexen Schadensbild,

(3) Konzepterstellung im Bereich der präventiven Konservierung für ganze Sammlungen unter Berücksichtigung sammlungs- oder materialspezifischer Gesichtspunkte;

b) Tätigkeiten der Präparierung:

(1) Präparieren und Restaurieren von zoologischen, botanischen und palontologischen Unika oder von Typus-Material (d.h. von Einzelobjekten, die Richtmaß für die systematischen Einheiten in Zoologie, Botanik und Paläontologie sind) einschließlich solcher Sammlungsgegenstände, die eine besondere Bedeutung für die Kultur- und Wissenschaftsgeschichte haben,

(2) Präparieren von paläontologischen Einzelstücken, die besondere Bedeutung für die Beurteilung der Entwicklungsgeschichte der Tiere und Pflanzen haben (z. B. Archaeopteryx),

(3) letztverantwortliche Erstellung von Vorgaben zu klimatischen Bedingungen und zum Sammlungsschutz bei Sammlungen aus heterogenen Objekten sowie deren Überwachung;

c) Tätigkeiten der Grabungstechnik:

Technische Leitung großer und schwieriger Grabungen (wie z. B. komplizierte Kirchen-, Burgen- oder Stadtkerngrabungen) und Ausarbeiten der publikationsreifen Grabungsberichte.

9. Eine entsprechende Tätigkeit liegt z. B. vor bei:

a) Tätigkeiten im Bereich der Konservierung oder Restaurierung:

(1) Durchführung von konservatorischen oder restauratorischen Maßnahmen bedeutender oder sehr empfindlicher Objekte mit einem sehr komplexen Schadensbild, insbesondere Durchführung besonders schwieriger, z. B. sensibler und risikoreicher Maßnahmen,

(2) Durchführung kunst- und materialtechnologischer Untersuchungen, die ein abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium erfordern,

(3) wissenschaftliche Auswertung von Ergebnissen naturwissenschaftlicher Analysen oder bildgebender Untersuchungsverfahren, auch zur Echtheitsbestimmung,

(4) Erkennen von Degradationsprozessen auf Grundlage naturwissenschaftlicher Kenntnisse, Abschätzen des damit verbundenen Schadenspotenzials und Konzeptionierung des weiteren Vorgehens,

(5) Konzepterstellung für konservatorische oder restauratorische Maßnahmen für aufgrund ihrer sehr komplexen Beschaffenheit und Herstellungstechnik oder ihres Schadensbildes sehr empfindliche oder besonders bedeutende Objekte,

(6) Konzepterstellung im Bereich der präventiven Konservierung, wenn neben sammlungs- oder materialspezifischen auch übergreifende Gesichtspunkte zu berücksichtigen sind,

(7) Betreuung und Koordinierung von externen Vergabeverfahren einschließlich der Erstellung des Restaurierungskonzepts, der Kostenkalkulation und der Kontrolle sowie der Endabnahme,

(8) Beurteilung der Leihfähigkeit von empfindlichen oder bedeutenden Objekten,

(9) Entwicklung oder Leitung eines wissenschaftlichen Forschungsvorhabens einschließlich der Entwicklung neuartiger Restaurierungsverfahren,

(10) Erstellung von Gutachten oder Beratung zu umfassenden restauratorischen, konservatorischen oder kunsttechnologischen Fragestellungen, z. B. bei Echtheitsprüfungen, Neuerwerbungen oder Bauvorhaben;

b) Tätigkeiten der Präparierung:

Entwicklung und Modifizierung neuartiger Technologien und Methoden für die Präparation, Konservierung oder Restaurierung von naturwissenschaftlichen Sammlungsgegenständen auf wissenschaftlicher Grundlage;

c) Tätigkeiten der Grabungstechnik:

(1) technische Leitung von herausragend schwierigen Grabungen, z. B. Grabungen im Bereich von Stadtkernen, der Landschaftsarchäologie, der Unterwasser- oder Feuchtbodenarchäologie oder der Höhlen- oder Montanarchäologie, einschließlich des Ausarbeitens der publikationsreifen Grabungsberichte,

(2) wissenschaftliche Weiterentwicklung und Erprobung von Methoden zur Bearbeitung und Erhebung von Daten in der Bodendenkmalpflege.

10. Bei der Zahl der Unterstellten zählen nicht mit:

a) Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 nach dem Teil A, 2.2.2 Nummern 2 und 3

b) Beamte des gehobenen Dienstes der Besoldungsgruppe A 13.

22. Laborantinnen und Laboranten *(frei)*

23. Leiterinnen und Leiter von Registraturen

Entgeltgruppe 5

Leiterinnen und Leiter von Registraturen.

Entgeltgruppe 6

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, denen mindestens zwei Beschäftigte, davon mindestens eine oder einer mindestens der Entgeltgruppe 5, ständig unterstellt sind.
(Hierzu Anmerkung Nummer 1)

Entgeltgruppe 7

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, denen mindestens fünf Beschäftigte ständig unterstellt sind.

Entgeltgruppe 8

1. Leiterinnen und Leiter einer nach Sachgesichtspunkten vielfach gegliederten Registratur, denen mindestens drei Beschäftigte, davon mindestens eine oder einer mindestens der Entgeltgruppe 6, ständig unterstellt sind.
(Hierzu Anmerkung Nummer 2)

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, denen mindestens vier Beschäftigte, davon mindestens drei mindestens der Entgeltgruppe 5, ständig unterstellt sind.

3. Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, denen mindestens acht Beschäftigte ständig unterstellt sind.

Entgeltgruppe 9a

1. Leiterinnen und Leiter einer nach Sachgesichtspunkten vielfach gegliederten Registratur, denen mindestens fünf Beschäftigte, davon mindestens zwei mindestens der Entgeltgruppe 6, ständig unterstellt sind.
(Hierzu Anmerkung Nummer 2)

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 8 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich durch die besondere Bedeutung der Registratur aus der Entgeltgruppe 8 Fallgruppe 1 heraushebt.
(Hierzu Anmerkung Nummer 2)

Anmerkungen:

1. Leiterinnen und Leiter von Registraturen, denen weniger Beschäftigte als im Tätigkeitsmerkmal gefordert ständig unterstellt sind, sind nach dem Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 6 des Teils A, 2.2.1. Nummer 3 eingruppiert, wenn dies für sie günstiger ist.

2. Eine nach Sachgesichtspunkten vielfach gegliederte Registratur liegt vor, wenn das Schriftgut auf der Grundlage eines eingehenden, systematisch nach Sachgebieten, Oberbegriffen, Untergruppen und Stichworten weit gefächerten Aktenplans unterzubringen ist; nur in alphabetischer oder numerischer Reihenfolge geordnetes Schriftgut erfüllt diese Voraussetzungen nicht.

24. Beschäftigte in Leitstellen *(frei)*

25. Beschäftigte in Magazinen und Lagern

Entgeltgruppe 3

Magazin-, Lager- und Lagerhofvorsteherinnen und -vorsteher.

Entgeltgruppe 5

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 3 mit einschlägiger mindestens dreijähriger Ausbildung.

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 3 mit besonderer Verantwortung in besonders wertvollen Lagern.

Entgeltgruppe 6

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1 mit besonderer Verantwortung in besonders wertvollen Lagern.

26. Musikschullehrerinnen und -lehrer *(frei)*

27. Reproduktionstechnische Beschäftigte

Entgeltgruppe 5

Beschäftigte im Vermessungs- und Kartenwesen mit einschlägiger Abschlussprüfung in einem reproduktionstechnischen Beruf und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Entgeltgruppe 6

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, deren Tätigkeit besondere Leistungen erfordert.

Entgeltgruppe 7

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, die zu mindestens einem Viertel schwierige Aufgaben zu erfüllen haben.
(Hierzu Anmerkung Nummer 1)

Entgeltgruppe 8

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, die schwierige Aufgaben zu erfüllen haben.
(Hierzu Anmerkung Nummer 1)

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, die schwierige Aufgaben besonderer Art erfüllen.
(Hierzu Anmerkung Nummer 2)

Anmerkungen:

1. Schwierige Aufgaben sind z. B.:
– Strichaufnahmen oder Halbtonaufnahmen nach Sollmaß und jeden Formats;
– Maßausgleich auf gegebenes Sollmaß;
– Herstellen von Rasterfilmen ein- und mehrfarbig, von Schummerungsvorlagen über Halbtonaufnahmen;
– selbstständige Versuchs- und Entwicklungsarbeiten bei der Einführung neuer technischer Verfahren;
– Zusammenkopie von einzelnen Kartenteilen mit Kartenrahmen bei der Neuherstellung sowie Einkopierung von Fortführungen in vorhandene Originale auf Folie und Glas mit kartographischer Passgenauigkeit.

2. Schwierige Aufgaben besonderer Art sind z. B.:
– Schwieriges Einpassen von Kartenteilen; besonders schwierige Montagen bei inhaltsreichen Karten im Maßstab 1:25000 und kleiner.

28. Beschäftigte im Rettungsdienst *(frei)*

29. Schulhausmeisterinnen und Schulhausmeister

Vorbemerkungen

1. Schulhausmeisterinnen und Schulhausmeister sind Hausmeisterinnen oder Hausmeister in Schulen außer Akademien, Kunsthochschulen, Musikhochschulen, Musikschulen und verwaltungseigenen Schulen.

2. [1]Eine einschlägige Berufsausbildung liegt dann vor, wenn die in der Berufsausbildung vermittelten Kenntnisse und Fertigkeiten einen unmittelbaren sachlichen Zusammenhang mit den wesentlichen Tätigkeitsschwerpunkten von Schulhausmeisterinnen und Schulhausmeistern aufweisen. [2]Dies ist insbesondere bei Berufsausbildungen in den Berufsfeldern Metallbau, Anlagenbau, Installation, Montiererinnen und Montierer, Elektroberufe, Bauberufe und Holzverarbeitung der Fall.

Entgeltgruppe 5

Schulhausmeisterinnen und Schulhausmeister, die eine einschlägige mindestens dreijährige Berufsausbildung abgeschlossen haben.

Entgeltgruppe 6

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 in Tagesschulen für gehörgeschädigte, sprachgeschädigte, sehbehinderte oder anderweitig körperbehinderte oder für entwicklungsgestörte oder geistig behinderte Schülerinnen und Schüler.

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, denen mindestens eine Schulhausmeisterin oder ein Schulhausmeister durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt ist.

Entgeltgruppe 7

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, deren Tätigkeit sich aufgrund erhöhter technischer Anforderungen erheblich aus der Entgeltgruppe 5 heraushebt.

(Eine erhebliche Heraushebung aufgrund erhöhter technischer Anforderungen liegt vor, wenn die Schulhausmeisterin oder der Schulhausmeister elektronische Schließ-, Alarm-, Brandmeldeanlagen oder Anlagen der Gebäudeleittechnik mit erheblich erweiterten Möglichkeiten zur Steuerung eigenverantwortlich zu bedienen, zu überwachen und zu konfigurieren hat.)

Entgeltgruppe 8

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, deren Tätigkeit sich dadurch erheblich aus der Entgeltgruppe 7 heraushebt, dass ihnen die eigenverantwortliche Entscheidung über die Verwendung der Mittel eines Bau- und Bewirtschaftungsbudgets in einer Größenordnung von mindestens 30.000 Euro je Kalenderjahr übertragen ist.

30. Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

Entgeltgruppe S 2

Beschäftigte in der Tätigkeit von Kinderpflegerinnen/Kinderpflegern mit staatlicher Anerkennung.
(Hierzu Anmerkung Nummer 1)

Entgeltgruppe S 3

Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
(Hierzu Anmerkung Nummer 1)

Entgeltgruppe S 4

1. Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1 und 2)

2. Beschäftigte im handwerklichen Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung.
(Hierzu Anmerkung Nummer 1)

3. Beschäftigte in der Tätigkeit von Erzieherinnen/Erziehern, Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspfleger oder Heilerzieherinnen/Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1 und 3)

Entgeltgruppe S 5

[nicht besetzt]

Entgeltgruppe S 6

[nicht besetzt]

Entgeltgruppe S 7

Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung als Gruppenleiterin/Gruppenleiter in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen.
(Hierzu Anmerkung Nummer 1)

Entgeltgruppe S 8a

Erzieherinnen/Erzieher, Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspfleger und Heilerzieherinnen/Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1, 3 und 5)

Entgeltgruppe S 8b

1. Erzieherinnen/Erzieher, Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspfleger und Heilerzieherinnen/Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1, 3, 5 und 6)

2. Handwerksmeisterinnen/Handwerksmeister, Industriemeisterinnen/Industriemeister oder Gärtnermeisterinnen/Gärtnermeister als Gruppenleiterin/Gruppenleiter in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen.
(Hierzu Anmerkung Nummer 1)

3. Beschäftigte in der Tätigkeit von Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeitern bzw. Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung.
(Hierzu Anmerkung Nummer 1)

Entgeltgruppe S 9

1. Erzieherinnen/Erzieher, Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspfleger und Heilerzieherinnen/Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit fachlich koordinierenden Aufgaben für mindestens drei Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe S 8b Fallgruppe 1.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1, 3 und 5)

2. Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1 und 7)

3. Beschäftigte in der Tätigkeit von Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1 und 15)

4. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten.
(Hierzu Anmerkung Nummer 8)

5. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 4, 8 und 9)

Entgeltgruppe S 10

[nicht besetzt]

Entgeltgruppe S 11a

Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX bestellt sind.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 4 und 8)

Entgeltgruppe S 11b

Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1 und 15)

Entgeltgruppe S 12

Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen Tätigkeiten.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1, 12 und 15)

Entgeltgruppe S 13

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 8 und 9)

2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 4, 8 und 9)

Entgeltgruppe S 14

Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit, die Entscheidungen zur Vermeidung der Gefährdung des

Kindeswohls treffen und in Zusammenarbeit mit dem Familiengericht bzw. Vormundschaftsgericht Maßnahmen einleiten, welche zur Gefahrenabwehr erforderlich sind, oder mit gleichwertigen Tätigkeiten, die für die Entscheidung zur zwangsweisen Unterbringung von Menschen mit psychischen Krankheiten erforderlich sind (z. B. Sozialpsychiatrischer Dienst der örtlichen Stellen der Städte, Gemeinden und Landkreise).
(Hierzu Anmerkungen Nummern 13, 14 und 15)

Entgeltgruppe S 15

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 8 und 9)

2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 4, 8 und 9)

3. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX.
(Hierzu Anmerkung Nummer 8)

4. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 4, 8 und 9)

5. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Erziehungsheimen oder von Wohnheimen für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX bestellt sind.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1, 4, 10 und 11)

6. Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen/ Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S 12 heraushebt.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1 und 15)

Entgeltgruppe S 16

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 8 und 9)

2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 4, 8 und 9)

3. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 8 und 9)

4. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 4, 8 und 9)

5. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Erziehungsheimen oder von Wohnheimen für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1, 10 und 11)

6. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Erziehungsheimen oder von Wohnheimen für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1, 4, 9, 10 und 11)

Entgeltgruppe S 17

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 8 und 9)

2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 4, 8 und 9)

3. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 8 und 9)

4. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 4, 8 und 9)

5. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Erziehungsheimen oder von Wohnheimen für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1, 4, 9, 10 und 11)

6. Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen/ Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S 12 heraushebt.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1 und 15)

7. Psychagoginnen/Psychagogen mit staatlicher Anerkennung oder staatlich anerkannter Prüfung und entsprechender Tätigkeit.
(Hierzu Anmerkung Nummer 16)

Entgeltgruppe S 18

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 8 und 9)

2. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 8 und 9)

3. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Erziehungsheimen oder von Wohnheimen für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1, 9, 10 und 11)

4. Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen/ Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe S 17 Fallgruppe 6 heraushebt.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1 und 15)

Anmerkungen:

1. 1Die Beschäftigten – ausgenommen die in Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2, Entgeltgruppe S 7 und Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2 eingruppierten Beschäftigten – erhalten für die Dauer der Tätigkeit in einem Erziehungsheim, einem Kinder- oder einem Jugendwohnheim oder einer vergleichbaren Einrichtung (Heim) eine Zulage in Höhe von 61,36 Euro monatlich, wenn in dem Heim überwiegend behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten zum Zwecke der Erziehung, Ausbildung oder Pflege ständig untergebracht sind; sind nicht überwiegend solche Personen ständig untergebracht, beträgt die Zulage 30,68

Euro monatlich. 2Für die in Entgeltgruppe S 15 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 5, S 16 bei Tätigkeiten der Fallgruppen 5 und 6, S 17 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 5 und S 18 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 3 eingruppierten Beschäftigten gilt Satz 1 für die Dauer der Tätigkeit in einem Wohnheim für erwachsene Menschen mit Behinderung entsprechend. 3Für die in Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2, Entgeltgruppe S 7 und Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2 eingruppierten Beschäftigten in einem Heim im Sinne des Satzes 1 erster Halbsatz beträgt die Zulage 40,90 Euro monatlich. 4Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Beschäftigte einen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben. 5Sie ist bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 23 Absatz 3, Teil A, 1.) zu berücksichtigen.

2. Schwierige fachliche Tätigkeiten sind z. B.

a) Tätigkeiten in Einrichtungen für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX und in psychiatrischen Kliniken,
b) alleinverantwortliche Betreuung von Gruppen z. B. in Randzeiten,
c) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,
d) Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder in Gruppen von Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,
e) Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen.

Hinweis zu Nummer 2 Buchstabe c):
Der Anteil von einem Drittel kann auch erreicht werden, wenn Kinder von Flüchtlingen im ersten Jahr ihres Aufenthalts in Deutschland den Integrationsgruppen zugewiesen sind. Dieser Hinweis entfällt mit Ablauf des 31.08.2020.

3. Als entsprechende Tätigkeit von Erzieherinnen/Erziehern gilt auch die Tätigkeit in Schulkindergärten, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nicht schulpflichtige Kinder und die Betreuung von über 18jährigen Personen (z. B. in Einrichtungen für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder für Obdachlose).

4. 1Ständige Vertreterinnen/Vertreter sind nicht Vertreterinnen/Vertreter in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen. 2Je Kindertagesstätte soll eine ständige Vertreterin oder ein ständiger Vertreter der Leiterin oder des Leiters bestellt werden.

5. Nach diesem Tätigkeitsmerkmal sind auch

a) Kindergärtnerinnen/Kindergärtner und Hortnerinnen/Hortner mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung,
b) Kinderkrankenschwestern/Kinderkrankenpfleger, die in Kinderkrippen tätig sind, eingruppiert.

6. Besonders schwierige fachliche Tätigkeiten sind z. B. die

a) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,
b) Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder von Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,
c) Tätigkeiten in Jugendzentren/Häusern der offenen Tür, Tätigkeiten in der kirchlichen offenen Jugendarbeit,
d) Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen,
e) fachlichen Koordinierungstätigkeiten für mindestens vier Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe S 8a,
f) Tätigkeiten einer Facherzieherin/eines Facherziehers mit einrichtungsübergreifenden Aufgaben.

Hinweis zu Nummer 6 Buchstabe a):
Der Anteil von einem Drittel kann auch erreicht werden, wenn Kinder von Flüchtlingen im ersten Jahr ihres Aufenthalts in Deutschland den Integrationsgruppen zugewiesen sind. Dieser Hinweis entfällt mit Ablauf des 31.08.2020.

7. Unter Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung sind Beschäftigte zu verstehen, die einen nach Maßgabe der Rahmenvereinbarung über die Ausbildung und Prüfung an Fachschulen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 7. November 2002) gestalteten Ausbildungsgang für Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit der vorgeschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zur Führung der Berufsbezeichnung „staatlich anerkannte Heilpädagogin/staatlich anerkannter Heilpädagoge“ erworben haben.

8. Kindertagesstätten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Krippen, Kindergärten, Horte, Kinderbetreuungsstuben, Kinderhäuser und Kindertageseinrichtungen der örtlichen Kindererholungsfürsorge.

9. 1Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist für das jeweilige Kalenderjahr grundsätzlich die Zahl der vom 1. Oktober bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze zugrunde zu legen. 2Bei der Ermittlung der Durchschnittsbelegung wird ein an ein Kind unter drei Jahren vergebener Platz doppelt, ein an ein behindertes oder an ein von Behinderung bedrohtes Kind gemäß § 53 SGB XII vergebener Platz dreifach gerechnet. 3Eine Unterschreitung der maßgeblichen je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze von nicht mehr als 5 v.H. führt nicht zur Herabgruppierung. 4Eine Unterschreitung um mehr als 5 v.H. führt erst dann zur Herabgruppierung, wenn die maßgebliche Platzzahl drei Jahre hintereinander unterschritten wird. 5Eine Unterschreitung auf Grund vom Arbeitgeber verantworteter Maßnahmen (z. B. Qualitätsverbesserungen) führt ebenfalls nicht zur Herabgruppierung. 6Hiervon bleiben organisatorische Maßnahmen infolge demografischer Handlungsnotwendigkeiten unberührt.

10. Erziehungsheime sind Heime, in denen überwiegend behinderte Kinder oder Jugendliche im Sinne des § 2 SGB IX oder Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten ständig untergebracht sind.

11. Dieses Tätigkeitsmerkmal gilt nicht für Leiterinnen/Leiter bzw. ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Wohngruppen.

12. Schwierige Tätigkeiten sind z. B. die

a) Beratung von Suchtmittel-Abhängigen,
b) Beratung von HIV-Infizierten oder an AIDS erkrankten Personen,
c) begleitende Fürsorge für Heimbewohnerinnen/Heimbewohner und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohnerinnen/Heimbewohner,
d) begleitende Fürsorge für Strafgefangene und nachgehende Fürsorge für ehemalige Strafgefangene,
e) Koordinierung der Arbeiten mehrerer Beschäftigter mindestens der Entgeltgruppe S 9.

13. Unter die Entgeltgruppe S 14 fallen auch Beschäftigte mit dem Abschluss Diplompädagogin/Diplompädagoge, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten von Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeitern bzw. Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung ausüben, denen Tätigkeiten der Entgeltgruppe S 14 übertragen sind.

14. 1Das „Treffen von Entscheidungen zur Vermeidung der Gefährdung des Kindeswohls und die Einleitung von Maßnahmen in Zusammenarbeit mit dem Familiengericht bzw. Vormundschaftsgericht, welche zur Gefahrenabwehr erforderlich sind“, sind im Allgemeinen Sozialen Dienst bei Tätigkeiten im Rahmen der Fallverantwortung bei
– Hilfen zur Erziehung nach § 27 SGB VIII,
– der Hilfeplanung nach § 36 SGB VIII,
– der Inobhutnahme von Kindern und Jugendlichen (§ 42 SGB VIII),
– der Mitwirkung in Verfahren vor den Familiengerichten (§ 50 SGB VIII)
einschließlich der damit in Zusammenhang stehenden Tätigkeiten erfüllt.
2Die Durchführung der Hilfen nach den getroffenen Entscheidungen (z. B. Erziehung in einer Tagesgruppe, Vollzeitpflege oder Heimerziehung) fällt nicht unter die Entgeltgruppe S 14. 3Die in Aufgabengebieten außerhalb des Allgemeinen Sozialen Dienstes wie z. B. Erziehungsbeistandschaft, Pflegekinderdienst, Adoptionsvermittlung, Jugendgerichtshilfe, Vormundschaft, Pflegschaft auszuübenden Tätigkeiten fallen nicht unter die Entgeltgruppe S 14, es sei denn, dass durch Organisationsentscheidung des Arbeitgebers im Rahmen dieser Aufgabengebiete ebenfalls Tätigkeiten auszuüben sind, die die Voraussetzungen von Satz 1 erfüllen.

15. 1Eine abgeschlossene Hochschulbildung liegt vor, wenn von einer Hochschule im Sinne des § 1 HRG ein Diplomgrad mit dem Zusatz "Fachhochschule" ("FH"), ein anderer nach § 18 HRG gleichwertiger Abschlussgrad oder ein Bachelorgrad verliehen wurde. 2Die Abschlussprüfung muss in einem Studiengang abgelegt worden sein, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens sechs Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o.Ä. – vorschreibt. 3Der Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. 4Dem gleichgestellt sind Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien. 5Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Anerkennungsstelle als dem deutschen Hochschulabschluss gleichwertig anerkannt wurde.

16. Psychagoginnen/Psychagogen mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit werden von diesem Tätigkeitsmerkmal nicht erfasst.

31. Beschäftigte in Sparkassen *(frei)*

32. Technische Assistentinnen/Assistenten und Chemotechnikerinnen/ Chemotechniker *(frei)*

33. Beschäftigte an Theatern und Bühnen *(frei)*

34. Tierärztinnen und Tierärzte *(frei)*

35. Vermessungsingenieurinnen und Vermessungsingenieure *(frei)*

36. Vermessungstechnikerinnen und -techniker sowie Geomatikerinnen und Geomatiker *(frei)*

37. Vorsteherinnen und Vorsteher von Kanzleien *(frei)*

38. Zeichnerinnen und Zeichner

Entgeltgruppe 5

Zeichnerinnen und Zeichner mit Abschlussprüfung z. B. als Bauzeichnerin oder Bauzeichner und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Entgeltgruppe 6

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, deren Tätigkeit besondere Leistungen erfordert.

(Besondere Leistungen sind z. B.:
– Anfertigung schwieriger Zeichnungen und Pläne nach nur groben Angaben oder nach Unterlagen ohne Anleitung sowie Erstellung der sich daraus ergebenden Detailzeichnungen,
– Ausführung der hiermit zusammenhängenden technischen Berechnungen wie Massenermittlungen bzw. Aufstellung von Stücklisten,
– selbstständige Ermittlung technischer Daten und Werte und ihre Auswertung bei der Anfertigung von Plänen.)

39. Beschäftigte an offenen und gebundenen Ganztagesschulen

39.1. Personen, die überwiegend Betreuungsaufgaben wahrnehmen

Entgeltgruppe 3

Beschäftigte ohne einschlägige Ausbildung und Erfahrung
(Schüler, Studenten, Personen ohne eigene Kinder)

Entgeltgruppe 4

Beschäftigte mit einschlägiger Erfahrung
(Personen mit eigenen Kindern oder mit mindestens dreijähriger Tätigkeit in der Ganztagsbetreuung)

Entgeltgruppe 5

Beschäftigte mit einschlägiger Fachausbildung

Entgeltgruppe 6

Beschäftigte mit einschlägiger Hochschulausbildung

39.2. Personen, die überwiegend im Bildungsangebot entsprechend ihrer Ausbildung eingesetzt sind

Entgeltgruppe 4

Beschäftigte ohne einschlägige Ausbildung
(Personen, die in der Sprach- und Leseförderung eingesetzt werden; Eltern, die handwerkliche, künstlerische oder hauswirtschaftliche Angebote leisten)

Entgeltgruppe 5

Beschäftigte mit einschlägiger fachlicher Ausbildung
(Übungsleiter, Handwerker mit Gesellenprüfung, staatlich geprüfte Musiklehrer, Kinderpfleger)

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte mit einschlägiger fachlicher Ausbildung und Zusatzqualifikation sowie Erzieher
(Handwerker mit Meisterprüfung, Ergotherapeuten, Logopäden, Sportlehrer im freien Beruf)

Entgeltgruppe 9b

Beschäftigte mit Konservatoriumsabschluss
(Musiklehrer mit Konservatoriumsabschluss)

Entgeltgruppe 9b

Beschäftigte mit Fachhochschulabschluss
(Dipl.–Sozialpädagogen (FH) / Dipl.–Ing. (FH)) oder Hochschulbildung

Entgeltgruppe 11

Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung
(pensionierte Lehrkräfte)

40. Beschäftigte in der Ehe-, Familien- und Lebensberatung

Entgeltgruppe 10

Beschäftigte mit abgeschlossener einschlägiger Hochschulbildung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, jeweils mit Zusatzausbildung zum/zur
Ehe-, Familien- und Lebensberater/in in der Tätigkeit als Ehe-, Familien- und Lebensberaterin/Lebensberater.

Entgeltgruppe 13

Beschäftigte in der Ehe-, Familien- und Lebensberatung mit abgeschlossener einschlägiger wissenschaftlicher Hochschulbildung und mit Zusatzausbildung zur/zum Ehe-, Familien- und Lebensberaterin/Lebensberater in der Tätigkeit als Ehe-, Familien- und Lebensberaterin/Lebensberater an Stellen, an denen eine einschlägige wissenschaftliche Hochschulbildung erforderlich ist.

A, 2.4. Entgeltordnung für Pastoralassistentinnen/Pastoralassistenten und Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten

§ 1 Grundlagen des Entgelts

(1) Pastoralassistentinnen/Pastoralassistenten erhalten ein Entgelt nach Entgeltgruppe 12.

(2) 1Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten erhalten ein Entgelt nach Entgeltgruppe 13. 2Nach einer Beschäftigungszeit als Pastoralreferentin/Pastoralreferent von neun Jahren erhalten Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten eine Zulage (allgemeine Zulage). 3Die Höhe der Zulage beträgt EUR 180,00. 4In Stufe 6 beträgt die Höhe der Zulage EUR 225,00. [1]

[1] Der Zulagenbetrag nimmt an prozentualen Entgelterhöhungen teil.

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 1:
Fällt der Zeitpunkt der Höhergruppierung nicht mit dem Zeitpunkt des Erreichens der Stufe 3 zusammen, läuft die erreichte Stufenlaufzeit aus Stufe 2 der Entgeltgruppe 12 in der Entgeltgruppe 13 weiter.

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 2:
1Die Gewährung der allgemeinen Zulage nach Absatz 2 hat die Wirkung einer Höhergruppierung. 2§17 Absatz 4 Satz 2 Teil A, 1. findet keine Anwendung.

(3) 1Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten erhalten ein Entgelt nach Entgeltgruppe 14 oder höher, wenn sie einer herausgehobenen Stelle zugewiesen sind. 2Die allgemeine Zulage wird in diesen Fällen nicht gewährt.

Protokollnotiz zu Absatz 3 Satz 1:
Herausgehobene Stellen sind in allen Einsatzfeldern möglich. Bewertungskriterien hierfür sind insbesondere die besondere Schwierigkeit und Bedeutung einer Stelle hinsichtlich der Leitungs- oder konzeptionellen Verantwortung oder die Erforderlichkeit von besonderen, umfangreichen Zusatzqualifikationen.

§ 2 Übergangsregelung

Bei Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten, die zum 1. Oktober 2005 bereits als Pastoralassistentin/Pastoralassistent im Vorbereitungsdienst oder als Pastoralassistentin/Pastoralassistent beschäftigt waren und in Entgeltgruppe 13 eingruppiert sind, wird die Beschäftigungszeit in dieser Tätigkeit, die sie vor dem 1. Oktober 2005 vollendet haben, mit dem Zeitpunkt des Inkrafttretens auf ihre Stufenlaufzeit in der Entgeltgruppe 13 angerechnet.

A, 2.5. Entgeltordnung für Gemeindeassistentinnen/Gemeindeassistenten und Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten

(Die Vergütungsordnung für Gemeindeassistenten und Gemeindereferenten in den bayerischen (Erz-)Diözesen vom 01.09.1997 ist zum 31.12.2013 außer Kraft getreten.)

§ 1 Grundlagen des Entgelts

(1) Gemeindeassistentinnen/Gemeindeassistenten erhalten ein Entgelt nach Entgeltgruppe 9b.

(2) 1Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten erhalten ein Entgelt nach Entgeltgruppe 10. 2Nach einer Beschäftigungszeit als Gemeindereferentin/Gemeindereferent (§ 34 Absatz 3 Teil A, 1.) von neun Jahren und dem Einsatz an mindestens der zweiten Stelle als Gemeindereferentin/Gemeindereferent erhalten Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten eine Zulage (allgemeine Zulage). 3Die Höhe der Zulage beträgt ab 01.04.2019 in Stufe 4 EUR 117,59, in Stufe 5 EUR 164,62 und in Stufe 6 EUR 293,99.[1]
[1]Der Zulagenbetrag nimmt an prozentualen Entgelterhöhungen teil.

Protokollnotiz zu § 1 Absatz 2 Satz 2:
1. 1Die Gewährung der allgemeinen Zulage nach Absatz 2 hat die Wirkung einer Höhergruppierung. 2§17 Absatz 4 Satz 2 Teil A, 1. findet keine Anwendung.
2. Gemäß Teil A, 2.6. berücksichtigungsfähige Beschäftigungszeiten (§ 34 Absatz 3 Teil A, 1.) als Religionslehrerin/Religionslehrer im Kirchendienst stehen Beschäftigungszeiten als Gemeindereferentin/Gemeindereferent nach Absatz 2 gleich.

(3) 1Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten, die auf der Grundlage der diözesanen Anweisung gemäß § 2 Absatz 3 Teil C, 2. (Dienstordnung Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten) in ihrem Einsatzbereich zu besonderen Aufgaben herangezogen werden, erhalten unabhängig von der Zulage nach Absatz 2 für die Dauer der Heranziehung eine Funktionszulage. 2Die Höhe dieser Zulage beträgt ab 01.04.2019 EUR 235,18.[1]
[1]Der Zulagenbetrag nimmt an prozentualen Entgelterhöhungen teil.

(4) Bewerberinnen/Bewerber, die vor Aufnahme in die Berufseinführung beschäftigt werden, erhalten bis zum Beginn der Berufseinführung ein Entgelt nach Entgeltgruppe 8.

Protokollnotiz:
1. Besondere Aufgaben im Sinne des Absatz 3 sind anzunehmen im Falle:
– eigenständiger und eigenverantwortlicher Wahrnehmung von Aufgaben in den Grunddiensten der Gemeindepastoral in einer größeren Seelsorgeeinheit, auf Dekanats- oder Regionalebene (z. B. Erwachsenenkatechese, Erwachsenenbildung, Ökumene, interreligiöser Dialog, Trauerpastoral, Taufpastoral) in inhaltlicher, konzeptioneller und organisatorischer Hinsicht,
– eigenständiger und eigenverantwortlicher Wahrnehmung von Aufgaben im kategorialen Bereich in inhaltlicher, konzeptioneller und organisatorischer Hinsicht,
– Ausführung einer Aufgabe mit der dafür notwendigen Zusatzqualifikation (z. B. Supervision, Mediation, Gemeindeberatung, Notfallseelsorge).
Die Zulage nach Absatz 3 wird auch bei Übertragung mehrerer o. g. Tätigkeiten nur ein Mal gewährt.
2. 1Die Erzdiözese München und Freising gewährt in den Stufen 1 bis 5 zusätzlich zu den Zulagen nach Absatz 2 und 3 weiterhin die bisherige Förderzulage. 2Die Höhe dieser Zulage beträgt in den Stufen 1 bis 4 weiterhin EUR 130,00. 3In Stufe 5 beträgt diese Zulage EUR 100,00. 4In Stufe 6 entfällt diese Zulage. 5Für Teilzeitbeschäftigte wird diese Zulage anteilig gewährt. 6Solange die Voraussetzungen der allgemeinen Zulage nach Absatz 2 nicht vorliegen, wird die Zulage auch in den Stufen 5 und 6 in Höhe von EUR 130,00 gewährt.

Hinweis:
Während der Ableistung des berufspraktischen Jahres nach Abschluss der schulischen Ausbildung werden 75 % aus Entgeltgruppe 9b gewährt.

§ 2 Entgelt bei Teilzeitbeschäftigung

1Teilzeitbeschäftigte Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten erhalten das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht. 2Satz 1 gilt auch für die nach § 1 gewährten Zulagen.

§ 3 Übergangsregelung

Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Entgeltordnung bereits neun Jahre als Gemeindereferentin/Gemeindereferent beschäftigt waren, jedoch noch nicht mindestens an der zweiten Stelle eingesetzt sind, erhalten die Zulage nach § 1 Absatz 2 zu dem Zeitpunkt, zu dem sie die zweite Stelle antreten, spätestens – unabhängig vom Einsatz an der zweiten Stelle – ab 1. September 2016.

A, 2.6. Entgeltordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst

(Die Vergütungsordnung für Religionslehrer i. K. an Volks- und Förderschulen (ABD Teil A, 2.6.) vom 01.09.1996 zuletzt geändert zum 01.09.2008 und die Vergütungsordnung für Religionslehrer gemäß Sonderregelung (ABD Teil A, 2.7.) vom 01.09.1998 zuletzt geändert zum 01.09.2008 sind zum 01.09.2009 außer Kraft getreten.)

§ 1 Grundlagen des Entgelts

(1) Religionslehrerinnen/Religionslehrer im kirchlichen Vorbereitungsdienst (RL i.k.V.) (§ 4 Absatz 1 Satz 3 Teil C, 3.) erhalten ein Entgelt nach Entgeltgruppe 9b.

(2) 1Religionslehrerinnen/Religionslehrer – nachfolgend Religionslehrkräfte genannt – erhalten nach erfolgreich abgelegter Zweiter Dienstprüfung ein Entgelt nach Entgeltgruppe 10. 2Nach einer Beschäftigungszeit (§ 34 Absatz 3 Teil A, 1.) als Religionslehrkraft von neun Jahren erhalten Religionslehrkräfte eine Zulage (allgemeine Zulage). 3Die Höhe der Zulage beträgt ab 01.04.2019 in Stufe 4 EUR 117,59, in Stufe 5 EUR 164,62 und in Stufe 6 EUR 293,99.[1]

[1]Der Zulagenbetrag nimmt an prozentualen Entgelterhöhungen teil.

Protokollnotiz zu § 1 Absatz 2 Satz 2:
1. Berücksichtigung finden nur Zeiten nach erfolgreichem Abschluss der Zweiten Dienstprüfung bzw. eines als gleichwertig anerkannten Abschlusses.
2. Beschäftigungszeiten als Gemeindereferentin/Gemeindereferent (§ 34 Absatz 3 Teil A, 1.) stehen Beschäftigungszeiten als Religionslehrkraft gleich.
3. Bei Teilzeittätigkeit findet § 24 Absatz 2 Teil A, 1. auch auf die allgemeine Zulage Anwendung.
4. Die Gewährung der Zulage nach Absatz 2 hat die Wirkung einer Höhergruppierung.

(3) Religionslehrerinnen/Religionslehrer zur Vertretung (RL z.V.) (§ 4 Absatz 1 Satz 4 Teil C, 3.) erhalten ein Entgelt nach Entgeltgruppe 9a.

(4) Religionslehrkräfte, die gemäß § 10 Teil C, 3. zur Mitarbeit in der Gemeinde abgeordnet sind und im Rahmen dieser Tätigkeit auf Grundlage der diözesanen Anweisung (§ 10 Absatz 3 Teil C, 3. i.V.m. § 2 Absatz 3 Teil C, 2.) zu besonderen Aufgaben im Sinne des § 1 Absatz 3 Teil A, 2.5. herangezogen werden, erhalten für die Dauer der Heranziehung anteilig im jeweiligen Umfang der Abordnung zur Gemeindearbeit die Zulage gemäß § 1 Absatz 3 Teil A, 2.5.

Protokollnotiz zu § 1 Absatz 4:
In den Diözesen Eichstätt und Passau erhalten Beschäftigte, mit denen arbeitsvertraglich sowohl die Tätigkeit als Religionslehrkraft als auch als Gemeindereferentin/Gemeindereferent vereinbart ist, und die im Rahmen dieser Tätigkeit auf Grundlage der diözesanen Anweisung (§ 10 Absatz 3 Teil C, 3. i.V.m. § 2 Absatz 3 Teil C, 2.) zu besonderen Aufgaben im Sinne des § 1 Absatz 3 Teil A, 2.5. herangezogen werden, für die Dauer der Heranziehung die Zulage gemäß § 1 Absatz 3 Teil A, 2.5.

Protokollnotiz zu § 1:
1Die Erzdiözese München und Freising gewährt für die Tätigkeit an Mittelschulen entsprechend der regelmäßigen Wochenstundenzahl an der Mittelschule eine Zulage in Höhe von EUR 5,20 je Wochenstunde (sog. Mittelschulzulage). 2Die Mittelschulzulage wird nicht gewährt, wenn für die Tätigkeit eine Förderschulzulage gewährt wird. 3Religionslehrkräfte, die am 31.12.2015 für eine Tätigkeit sowohl die Förderschul- als auch die Mittelschulzulage erhalten, erhalten, solange sie diese Tätigkeit ununterbrochen weiter ausüben, beide Zulagen weiter, bis sie die allgemeine Zulage in Stufe 5 erhalten.

§ 2 Tätigkeit an Förderschulen

(1) 1Für eine Tätigkeit an Förderschulen wird entsprechend der regelmäßigen Wochenstundenzahl eine Zulage in Höhe von ab 01.04.2019 EUR 15,80 gewährt, die an prozentualen Entgelterhöhungen teilnimmt (Förderschulzulage).

Protokollnotiz zu § 2 Absatz 1:
1Bei Religionslehrkräften, die am 31.12.2015 eine Förderschulzulage gemäß § 2 Absatz 2 Teil A, 2.6. in der bis 31.12.2015 geltenden Fassung in Höhe von EUR 14,77 erhalten haben und die wegen einer Tätigkeit an sonstigen Schulen eine Zulage gemäß § 3 Absatz 2 erhalten und daher die Zulage nach § 1 Absatz 2 Satz 2 nicht erhalten, bleibt es bei dem Betrag von 14,77 EUR, bis die Förderschulzulage nach Absatz 1 auf Grund tariflicher Entgeltsteigerungen eine Höhe von EUR 14,77 erreicht hat. 2Ab diesem Zeitpunkt gilt auch für diese Religionslehrkräfte Absatz 1.

(2) Religionslehrkräfte, die eine Zulage gemäß § 3 Absatz 1 Satz 1 erhalten oder Entgelt nach Entgeltgruppe 13 bzw. Entgeltgruppe 14 beziehen, erhalten keine Förderschulzulage.

(3) Die Förderschulzulage ist eine Zulage im Sinne der Ziffer 1 der Anlage D zu Teil A, 1.

§ 3 Tätigkeit an sonstigen Schulen

(1) 1Religionslehrkräfte, die das Studium der katholischen Theologie an einer wissenschaftlichen Hochschule erfolgreich abgeschlossen haben, erhalten für ihre Tätigkeit
a. an beruflichen Schulen
b. an Gymnasien
c. an Fach- bzw. Berufsoberschulen
eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zu derjenigen Stufe der Entgeltgruppe 13, die der erreichten Stufe der Entgeltgruppe entspricht, in die die Religionslehrkraft eingruppiert ist. 2Für ihre Tätigkeit an Realschulen erhalten diese Religionslehrkräfte eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zu derjenigen Stufe der Entgeltgruppe 12, die der erreichten Stufe der Entgeltgruppe entspricht, in die die Religionslehrkraft eingruppiert ist.

(2) Religionslehrkräfte, die das Studium der Religionspädagogik an einer Hochschule erfolgreich abgeschlossen haben, erhalten für ihre Tätigkeit
a. an beruflichen Schulen
b. an Realschulen
c. an Gymnasien (bis höchstens 10. Jahrgangsstufe)
eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zu derjenigen Stufe der Entgeltgruppe 11, die der erreichten Stufe der Entgeltgruppe entspricht, in die die Religionslehrkraft eingruppiert ist.

Protokollnotiz zu § 3:
Die Zulage gemäß § 1 Absatz 2 Satz 2 wird auf die Zulagen nach § 3 angerechnet.

§ 4 Tätigkeit an Waldorfschulen

(1) 1Religionslehrkräfte erhalten für ihre Tätigkeit an Waldorfschulen in den Klassen 1 – 4 Entgelt nach Entgeltgruppe 10. 2§ 1 Absatz 2 Satz 2 findet entsprechende Anwendung.“

(2) Religionslehrkräfte, die das Studium der Religionspädagogik an einer Hochschule erfolgreich abgeschlossen haben, erhalten für ihre Tätigkeit an Waldorfschulen in den Klassen 5 – 10 eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zu derjenigen Stufe der Entgeltgruppe 11, die der erreichten Stufe der Entgeltgruppe entspricht, in die die Religionslehrkraft eingruppiert ist.

(3) Religionslehrkräfte, die das Studium der katholischen Theologie an einer wissenschaftlichen Hochschule erfolgreich abgeschlossen haben, erhalten für ihre Tätigkeit an Waldorfschulen
a. in den Klassen 5 – 10 eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zu derjenigen Stufe der Entgeltgruppe 12,

b. in den Klassen 11 – 13 eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zu derjenigen Stufe der Entgeltgruppe 13,
die der erreichten Stufe der Entgeltgruppe entspricht, in die die Religionslehrkraft eingruppiert ist.

Protokollnotiz zu § 4 Absatz 2 und 3:
Die Zulage gemäß § 1 Absatz 2 Satz 2 wird auf die Zulagen nach Absatz 2 und 3 angerechnet.

§ 5 Mischeinsatz

Werden Religionslehrkräfte jeweils für die Dauer eines Schuljahrs teilweise an beruflichen Schulen, Realschulen, Gymnasien, Fach- bzw. Berufsoberschulen oder Waldorfschulen eingesetzt, wird die für die jeweilige Schulart vorgesehene Zulage gemäß §§ 2 mit 4 anteilig pro Wochenstunde und gemäß der jeweils zugrunde zu legenden Unterrichtspflichtzeit gewährt; § 2 Absatz 3 bleibt unberührt.

§ 6 Aushilfsweise beschäftigte Religionslehrkräfte

1Aushilfsweise beschäftigte Religionslehrkräfte gemäß § 8 Absatz 1 Nummer 2 SGB IV erhalten für die Dauer einer kurzfristigen Beschäftigung eine Einzelstundenvergütung in Höhe von 50 v. H. der Summe der Tabellenentgelte der Stufen 2 und 3 der Entgeltgruppe 10. 2Werden Religionslehrkräfte gemäß Satz 1 an beruflichen Schulen, Realschulen, Gymnasien, Fachoberschulen oder Waldorfschulen eingesetzt, wird die für die jeweilige Schulart vorgesehene Zulage gemäß §§ 2 mit 4 anteilig pro gehaltener Unterrichtsstunde gewährt; § 2 Absatz 3 bleibt unberührt.

§ 7 Mehrarbeit/zusätzliche Arbeit

(1) Teilzeitbeschäftigte Religionslehrkräfte erhalten bei Mehrarbeit, d. h. bei ganzjährig im Stundenplan ausgewiesenen regelmäßigen Wochenstunden, die über den vertraglich vereinbarten Umfang hinausgehen, für diese Stunden das anteilige Entgelt bis zum Erreichen der Vollbeschäftigung.

(2) 1Vollbeschäftigte Religionslehrkräfte erhalten bei vom Arbeitgeber angewiesener oder genehmigter Mehrarbeit, d. h. bei ganzjährig im Stundenplan ausgewiesenen regelmäßigen Wochenstunden, die über die Vollbeschäftigung hinausgehen, für diese Stunden das anteilige Entgelt auf der Basis des regelmäßigen Stundenmaßes für Vollbeschäftigte. 2§ 8 ABD Teil A, 1. findet keine Anwendung.

(3) § 6 Absatz 4 ABD Teil D, 4. bleibt unberührt.

§ 8 Zusätzliche Aufgaben und Funktionen

Das Entgelt und/oder die Gewährung von Anrechnungsstunden für besondere Funktionen und zusätzliche Aufgaben, zum Beispiel als Mentorin/Mentor, Ausbildungs-, Hospitations- oder Beratungslehrkraft, Fachmitarbeiterin/Fachmitarbeiter, Schulbeauftragte/Schulbeauftragter,

Seminarrektorin/Seminarrektor, richtet sich nach den jeweiligen, von der Kommission beschlossenen diözesanen Regelungen.

Hinweis:
Diözesane Regelung des Erzbistums Bamberg in Teil F, 4.
Diözesane Regelung des Erzbistums München und Freising in Teil F, 13.

§ 9 Inkrafttreten

1Diese Regelung tritt zum 1. September 2009 in Kraft. 2Gleichzeitig treten die Vergütungsordnung für Religionslehrer i.K. an Volks- und Förderschulen (ABD Teil A, 2.6.) und die Vergütungsordnung für Religionslehrer gemäß Sonderregelung (ABD Teil A, 2.7.) außer Kraft.

A, 2.7. Vergütungsordnung für Religionslehrer gemäß Sonderregelung

(Die Vergütungsordnung für Religionslehrer gemäß Sonderregelung (ABD Teil A, 2.7.) vom 01.09.1998 zuletzt geändert zum 01.09.2008 ist zum 01.09.2009 außer Kraft getreten durch Beschluss der Bayerischen Regional-KODA vom 16. Juli 2009, mit Wirkung vom 1. September 2009, und wird ersetzt durch die „Vorläufige Entgeltordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst“ veröffentlicht in der Anlage zu den Amtsblättern der bayerischen (Erz-)Diözesen „Änderungen und Ergänzungen zum Arbeitsvertragsrecht der bayerischen (Erz-)Diözesen – ABD – Nr. 89“.

A, 2.8. Entgeltordnung für Mesnerinnen und Mesner

§ 1 Eingruppierung

(1) Mesnerinnen/Mesner – nachfolgend Beschäftigte genannt – sind in Entgeltgruppe 4 eingruppiert.

(2) Beschäftigte an Stellen, die eine abgeschlossene mindestens dreijährige Berufsausbildung erfordern, sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, sind in Entgeltgruppe 5 eingruppiert.

(3) Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 5 heraushebt, dass sie an Kathedralkirchen, Basiliken und bedeutenden Wallfahrtskirchen mit besonderen Aufgaben betraut sind, sind in Entgeltgruppe 6 eingruppiert.

§ 2 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

(1) § 8 Absatz 1 Satz 3 Buchstabe b) bis f) Teil A, 1. findet keine Anwendung.

(2) [1]Beschäftigte erhalten eine Zulage in Höhe von 4,5 % des Tabellenentgelts aus Stufe 3 ihrer jeweiligen Entgeltgruppe. [2]Für Teilzeitbeschäftigte wird die Zulage anteilig gewährt.

§ 3 Übergangsregelungen

(1) [1]Beschäftigte, die nach den bis 30.09.2013 geltenden Eingruppierungsvorschriften bereits der Entgeltgruppe 6 zugeordnet sind, sind mit Inkrafttreten dieser Entgeltordnung im Wege der Besitzstandswahrung in Entgeltgruppe 6 eingruppiert. [2]Auf diese Beschäftigten findet § 2 Absatz 2 keine Anwendung, sofern sie die Voraussetzungen des § 1 Absatz 3 nicht erfüllen.

(2) Mit Inkrafttreten dieser Entgeltordnung finden die Vorschriften der §§ 8 und 8a Teil A, 3. auf Mesnerinnen und Mesner keine Anwendung mehr.

A, 2.9. Entgeltordnung für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker

§ 1 Eingruppierung

(1) Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker mit Bachelorabschluss in katholischer Kirchenmusik und darauf aufbauendem Masterabschluss bzw. A-Prüfung in katholischer Kirchenmusik an einer staatlichen oder kirchlichen Hochschule für Musik an Stellen, die einen Masterabschluss bzw. eine A-Prüfung in katholischer Kirchenmusik erfordern, sind in Entgeltgruppe 13 eingruppiert.

(2) Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker mit Bachelorabschluss bzw. B-Prüfung in katholischer Kirchenmusik an einer staatlichen oder kirchlichen Hochschule für Musik an Stellen, die einen Bachelorabschluss bzw. eine B-Prüfung in katholischer Kirchenmusik erfordern, sind in Entgeltgruppe 10 eingruppiert.

(3) Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker mit C-Prüfung für Kirchenmusik im Rahmen einer kircheneigenen Ausbildung oder mit gleichwertiger Prüfung an einer Fachakademie für Musik oder mit anderer gleichwertiger Ausbildung, Prüfung und entsprechenden Fähigkeiten an Stellen, die eine C-Prüfung für Kirchenmusik erfordern, sind in Entgeltgruppe 6 eingruppiert.

(4) Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker mit D-Prüfung für Kirchenmusik einer Diözese oder mit anderer gleichwertiger Ausbildung, Prüfung und entsprechenden Fähigkeiten an Stellen, die eine D-Prüfung erfordert, sind in Entgeltgruppe 4 eingruppiert.

(5) Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker ohne kirchenmusikalische Prüfung (E-Musiker) im kirchenmusikalischen Dienst sind in Entgeltgruppe 3 eingruppiert.

(6) Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker mit besonderen Aufgaben (z. B. Regionalkantoren) erhalten das im (diözesanen) Stellenplan vorgesehene Entgelt.

§ 2 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

[1]§ 8 Absatz 1 Satz 3 Buchstabe b) bis f) Teil A, 1. findet keine Anwendung. [2]Zuschläge für Sonderformen der Arbeit gem. § 8 Absatz 1 Satz 3 Buchstabe b) bis f) Teil A, 1. sind bei der Eingruppierung nach § 1 berücksichtigt.

§ 3 Entgelt bei Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigte Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker erhalten das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.

§ 4 Übergangregelungen

(1) 1Im Rahmen der Überleitung von Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern, die bei Inkrafttreten dieser Entgeltordnung bereits beschäftigt sind, gelten folgende Sonderregelungen:
a) Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker gemäß § 1 Absatz 1, die bereits eine Laufzeit von mehr als vier Jahren in der Stufe 4 der Entgeltgruppe 12 zurückgelegt haben, werden in die Stufe 5 der Entgeltgruppe 13 höhergruppiert.
b) Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker gemäß § 1 Absatz 1, die bereits eine Laufzeit von mehr als neun Jahren in Stufe 4 der Entgeltgruppe 12 zurückgelegt haben, werden in die Stufe 6 der Entgeltgruppe 13 höhergruppiert.
c) Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker gemäß § 1 Absatz 4, die bereits eine Laufzeit von mehr als fünf Jahren in der Stufe 5 der Entgeltgruppe 3 zurückgelegt haben, werden in die Stufe 5 der Entgeltgruppe 4 höhergruppiert.
d) Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker gemäß § 1 Absatz 5, die bereits eine Laufzeit von mehr als drei Jahren in der Stufe 3 der Entgeltgruppe 2 zurückgelegt haben, werden in die Stufe 3 der Entgeltgruppe 3 höhergruppiert.
2Im Übrigen gelten die Höhergruppierungsregelungen des ABD Teil A, 1.

(2) Mit Inkrafttreten dieser Entgeltordnung finden die Vorschriften der §§ 8 und 8a sowie die Tabellen 2K und 4K Teil A, 3. und die Regelungen über eine einmalige Pauschalzahlung (Teil D, 12.) auf Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker keine Anwendung mehr.

A, 2.10. Entgeltordnung für Beschäftigte in der kirchlichen Verbands- und/oder Bildungsarbeit für Jugendliche und für Erwachsene

§ 1 Beschäftigte in der kirchlichen Verbands- und/oder Bildungsarbeit für Jugendliche und für Erwachsene

Beschäftigte in der kirchlichen Verbands- und/oder Bildungsarbeit für Jugendliche und für Erwachsene sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche in der Verbands- und/oder Bildungsarbeit überwiegend pädagogisch und mit dem Auftrag tätig sind, kirchliche Bildungsarbeit im gesamten kirchlichen Bereich (z. B. Pfarrei, Dekanat, Diözese, Verband, Bildungseinrichtung) anzuregen, vorzubereiten und auch selbst durchzuführen.

§ 2 Eingruppierung

Entgeltgruppe 9b

Beschäftigte mit mindestens zweijähriger Vollzeitausbildung (Fachakademie für Sozialpädagogik oder vergleichbare Ausbildung) und Beschäftigte mit sonstiger kirchlich anerkannter Ausbildung.

Entgeltgruppe 10

1. Beschäftigte mit abgeschlossener Hochschulausbildung (z. B. Studium der Sozialen Arbeit).
2. Beschäftigte mit mindestens zweijähriger Vollzeitausbildung (Fachakademie für Sozialpädagogik oder vergleichbare Ausbildung) und Beschäftigte mit sonstiger kirchlich anerkannter Ausbildung nach siebenjähriger Beschäftigungszeit in der Entgeltgruppe 9b.

Protokollnotiz zu § 2:
Beschäftigte in der Verbands- und/oder Bildungsarbeit für Jugendliche und für Erwachsene, die überwiegend Tätigkeiten ausüben, die den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen (Teil A, 2.2.1.) entsprechen und der Entgeltgruppe 11 oder höher zuzuordnen sind, fallen nicht unter die Entgeltordnung für Beschäftigte in der kirchlichen Verbands- und/oder Bildungsarbeit für Jugendliche und Erwachsene.

A, 2.11. Vergütungsordnung für Beschäftigte in der Verbands- und/ oder Bildungsarbeit für Jugendliche

Die Vergütungsordnung für Beschäftigte in der Verbands- und/oder Bildungsarbeit für Jugendliche (ABD Teil A, 2.11.) vom 01.01.1994 zuletzt geändert zum 01.01.2017 ist zum 01.01.2018 außer Kraft getreten durch Beschluss der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 20. September 2017, und wird ersetzt durch die „Entgeltordnung für Beschäftigte in der kirchlichen Verbands- und/oder Bildungsarbeit für Jugendliche und für Erwachsene“ veröffentlicht in der Anlage zu den Amtsblättern der bayerischen Diözesen „Änderungen und Ergänzungen zum Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen – ABD – Nr. 119“.

A, 2.12. Entgeltordnung für Beschäftigte im Pfarrbüro*

**Der Begriff Pfarrbüro umfasst auch Verwaltungsbüros von über eine Pfarrei hinausgehenden Zusammenschlüssen von Pfarreien, Verwaltungsbüros von Dekanaten oder Zusammenschlüssen von Dekanaten.*

Entgeltgruppe 2

Beschäftigte im Pfarrbüro mit einfachen Tätigkeiten im bürotechnischen Dienst und/oder Schreibdienst.

(1Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die keine Vor- oder Ausbildung, aber eine fachliche Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht. 2Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind.)

Entgeltgruppe 3

Beschäftigte im Pfarrbüro, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 2 heraushebt, dass sie eine eingehende fachliche Einarbeitung erfordert.

Protokollnotiz zu EG 3:
1Eine Überprüfung und Neufeststellung der Eingruppierung der Beschäftigten im Pfarrbüro findet anlässlich der Einführung der Entgeltgruppe 3 für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit nur auf Antrag der/des Beschäftigten statt. 2Eine Herabgruppierung in die EG 3 ist hierbei ausgeschlossen. 3Eine Eingruppierung in Entgeltgruppe 3 findet erst nach einer Bewertung der auszuübenden Tätigkeit statt.

Entgeltgruppe 4

Beschäftigte im Pfarrbüro mit schwierigen Tätigkeiten.

(1Schwierige Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die mehr als eine eingehende fachliche Einarbeitung im Sinne der Entgeltgruppe 3 erfordern. 2Danach müssen Tätigkeiten anfallen, die an das Überlegungsvermögen oder das fachliche Geschick Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was üblicherweise von Beschäftigten der Entgeltgruppe 3 verlangt werden kann.)

Entgeltgruppe 5

Beschäftigte im Pfarrbüro deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert.

(Gründliche Fachkenntnisse erfordern nähere Kenntnisse von Rechtsvorschriften oder näheres kaufmännisches oder technisches Fachwissen usw. des Aufgabenkreises.)

Protokollnotiz zu EG 5:
1Eine Überprüfung und Neufeststellung der Eingruppierung der Beschäftigten im Pfarrbüro findet anlässlich der Einführung der Entgeltgruppe 5 für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit nur auf Antrag der/des Beschäftigten statt. 2Eine Herabgruppierung in die EG 5 ist hierbei ausgeschlossen. 3Eine Eingruppierung in Entgeltgruppe 5 findet erst nach einer Bewertung der auszuübenden Tätigkeit statt.

Entgeltgruppe 6

Beschäftigte im Pfarrbüro, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert.

(1Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung (des Betriebes), bei der die/der Beschäftigte tätig ist, zu beziehen. 2Der Aufgabenkreis der/des Beschäftigten muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.)

Entgeltgruppe 7

Beschäftigte im Pfarrbüro, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Fünftel selbstständige Leistungen erfordert.

(Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.)

Entgeltgruppe 8

Beschäftigte im Pfarrbüro, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Drittel selbstständige Leistungen erfordert.

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte im Pfarrbüro, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordert.

Protokollnotiz:
Beschäftigte im Pfarrbüro, die Tätigkeiten ausüben, die den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen (Teil A, 2.2.1.) entsprechen und Entgeltgruppe 9b und höher zuzuordnen sind, fallen nicht unter diese Entgeltordnung für Beschäftigte im Pfarrbüro.

Niederschriftserklärung
Zur Entgeltgruppe 3:
1Eine eingehende fachliche Einarbeitung im Sinne des Tätigkeitsmerkmals ist im Pfarrbüro zum Beispiel für die Mitwirkung bei der Bearbeitung laufender oder gleichartiger Geschäfte nach Anleitung erforderlich. 2Das Entwerfen von im Rahmen der Mitwirkung zu erledigenden Schreiben nach skizzierten Angaben ist mit umfasst. 3Auch ständig wiederkehrende Arbeiten in Anlehnung an ähnliche Vorgänge – auch ohne Anleitung – erfüllen das Tätigkeitsmerkmal.
Zur Entgeltgruppe 4:
Im Pfarrbüro sind schwierige Tätigkeiten zum Beispiel Tätigkeiten im Bereich allgemeiner Sekretariatsarbeiten, für deren Bewältigung gründliche Fachkenntnisse (wie sie zum Beispiel in einer Ausbildung zur/zum Kauffrau/Kaufmann für Büromanagement erworben werden) in bewertungsrelevantem Umfang nicht erforderlich sind.
Zur Entgeltgruppe 5:
1Gründliche Fachkenntnisse werden in der Regel in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren erworben. 2Gründliche Fachkenntnisse liegen vor, wenn zur abschließenden Bearbeitung routinemäßiger Normfälle in einem eng begrenzten Aufgabengebiet Erlerntes oder durch Erfahrung gewonnenes Spezialwissen angewandt wird. 3Hierzu gehört die nähere Kenntnis und gegebenenfalls Anwendung von staatlichen und kirchlichen Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und sonstigen Ordnungen.
Zur Entgeltgruppe 6:
1Für die Tätigkeit als Beschäftigte im Pfarrbüro sind gründliche und vielseitige Fachkenntnisse zum Beispiel erforderlich, wenn für entsprechende Tätigkeiten nähere Kenntnisse von Rechtsvorschriften oder von kaufmännischem oder technischem Fachwissen in mehreren der in § 3 Nrn. 3.1. bis 3.3. Teil C, 8. genannten Bereiche gegeben sein müssen. 2Das Merkmal der Vielseitigkeit ist also erfüllt, wenn in mehreren unterschiedlichen Aufgabenbereichen jeweils unterschiedliche gründliche Fachkenntnisse erforderlich sind.
Zur Entgeltgruppe 7:
Selbständige Leistungen liegen im Pfarrbüro zum Beispiel vor, wenn entsprechende Aufgaben im Bereich des § 3 Nr. 6 Teil C, 8. zu bearbeiten sind, die das selbstständige Erarbeiten eines Ergebnisses (z.B. Interpretation unbestimmter Rechtsbegriffe oder Entscheidungen im Rahmen von Ermessenspielräumen) erfordern.

A, 2.13. Regelung über das Lohngruppenverzeichnis zum ABD

Soweit Bezug genommen wird auf das ABD, handelt es sich um das ABD in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung.

§ 1 Lohngruppen

(1) Die Lohngruppen und deren Tätigkeitsmerkmale ergeben sich aus dem Lohngruppenverzeichnis.

(2) Die Monatstabellenlöhne (§ 21 Abs. 3 ABD Teil B, 1.**) für die Lohngruppen sind in der jeweiligen Regelung des Monatslohnes zum ABD Teil B, 1. festgelegt.

**in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung

§ 2 Einreihung in die Lohngruppen

(1) Für die Einreihung in die Lohngruppen ist die mit mindestens der Hälfte der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auszuübende Tätigkeit maßgebend, soweit sich aus den Tätigkeitsmerkmalen nichts anderes ergibt.

(2) 1Ist bei unveränderter Tätigkeit die Einreihung in eine höhere Lohngruppe von der Vollendung eines Lebensjahres, von einem Zeitablauf, von der Erfüllung einer Bewährungszeit oder von dem Bestehen einer Prüfung abhängig, so wird der Arbeiter in die höhere Lohngruppe mit Beginn des Lohnzeitraumes eingereiht, in den das maßgebende Ereignis fällt. 2Maßgebendes Ereignis für einen Zeitablauf oder für die Erfüllung einer Bewährungszeit ist der dem Zeitablauf oder dem Ablauf der Bewährungszeit folgende Tag.

(3) 1Die Tätigkeitsmerkmale, die für bestimmte Einrichtungen vorgesehen sind, gelten nur für die in diesen Einrichtungen beschäftigten Arbeiter. 2Das schließt nicht aus, dass außerhalb dieser Einrichtungen mit gleichartigen Arbeiten beschäftigte Arbeiter bei Erfüllung der allgemeinen Tätigkeitsmerkmale in dieselbe Lohngruppe einzureihen sind. 3Die Tätigkeitsmerkmale, die für ein bestimmtes Fachgebiet vorgesehen sind, gelten für alle in diesem Fachgebiet beschäftigten Arbeiter ohne Rücksicht darauf, in welcher Einrichtung sie tätig sind.

(4) 1Arbeiter, die in einer oder mehreren Lohngruppen unter „ferner“ aufgeführt sind, können nicht nach den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen eingereiht werden. 2Dies gilt nicht für die Arbeiter der Lohngruppe 2, die überwiegend Arbeiten zu verrichten haben, die die Körperkräfte außerordentlich beanspruchen.

(5) 1Wird ein Arbeiter mit zwei regelmäßig nebeneinander zu verrichtenden, in keinem sachlichen Zusammenhang miteinander stehenden und verschiedenen Lohngruppen angehörenden Arbeiten beschäftigt, so erhält er, wenn nicht die Tätigkeit der höheren Lohngruppe mindestens die Hälfte der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ausmacht, für jede Tätigkeit den Lohn der ihr entsprechenden Lohngruppe. 2In diesem Falle kann im Arbeitsvertrag ein Mischlohn vereinbart werden, der der durchschnittlichen Beschäftigung in den einzelnen Lohngruppen entspricht. § 8 Abs. 2 ABD Teil B, 1.** wird hierdurch nicht berührt.

(6) Wird einem Arbeiter in anderen als in Vertretungsfällen (§ 9 Abs. 2 ABD Teil B, 1.**) vorübergehend eine andere, höher zu bewertende Tätigkeit, die ihn überwiegend in Anspruch nimmt, für mehr als zwei aufeinanderfolgende Arbeitstage übertragen, so erhält er für die Dauer dieser Tätigkeit vom ersten Tage an
a) bei Übertragung einer arbeiterrentenversicherungspflichtigen Tätigkeit den Lohn der ihr entsprechenden Lohngruppe,
b) bei Übertragung einer angestelltenrentenversicherungspflichtigen Tätigkeit eine Zulage von zehn vom Hundert des Monatstabellenlohnes der Lohnstufe 1 seiner Lohngruppe bzw. von zehn vom Hundert des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Monatstabellenlohnes der Lohnstufe 1 seiner Lohngruppe.

**in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung

§ 3 Vorarbeiter

(1) 1Die Arbeiter, die zu Vorarbeitern von Arbeitern der Lohngruppen 1 bis 3 a bestellt worden sind, erhalten für die Dauer der Tätigkeit als solche eine Zulage von acht vom Hundert des Monatstabellenlohnes der Lohnstufe 4 der Lohngruppe 1 bzw. von acht vom Hundert des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Monatstabellenlohnes der Lohnstufe 4 der Lohngruppe 1. 2Die Arbeiter, die zu Vorarbeitern von Arbeitern mindestens der Lohngruppe 4 bestellt worden sind, erhalten für die Dauer der Tätigkeit als solche eine Zulage von zwölf vom Hundert des Monatstabellenlohnes der Lohnstufe 4 der Lohngruppe 4 bzw. von zwölf vom Hundert des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Monatstabellenlohnes der Lohnstufe 4 der Lohngruppe 4. 3Wird die Bestellung zum Vorarbeiter widerrufen, so wird die Vorarbeiterzulage für die Dauer von zwei Wochen weitergezahlt, es sei denn, dass die Bestellung von vornherein für eine bestimmte Zeit erfolgt ist.

(2) 1Vorarbeiter sind Arbeiter, die durch schriftliche Verfügung zu Gruppenführern von Arbeitern bestellt worden sind und selbst mitarbeiten. 2Die Gruppe muss außer dem Vorarbeiter aus mindestens zwei Arbeitern bestehen. 3Zur Arbeit zugeteilte Firmenarbeiter rechnen wie entsprechende Arbeiter. 4Auszubildende nach der Regelung für Auszubildende in der jeweils geltenden Fassung können im dritten Ausbildungsjahr als Arbeiter der Lohngruppe 4 Nr. 1 und 2 gerechnet werden.

(3) Arbeiter, bei denen die Aufsichtsfunktion zum Inhalt ihrer Tätigkeit gehört, sind nicht Vorarbeiter im Sinne dieser Vorschrift.

(4) Bei der Sicherung des Lohnstandes nach § 37 Abs. 1 ABD Teil B, 1.** gilt die Vorarbeiterzulage als Bestandteil des Monatstabellenlohnes.

**in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung

A, 2.14. Lohngruppenverzeichnis

Vorbemerkungen

1. [1]Anerkannte Ausbildungsberufe im Sinne des Lohngruppenverzeichnisses sind die nach dem Berufsbildungsgesetz staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberufe. [2]Facharbeiter mit einem im Beitrittsgebiet erworbenen Facharbeiterzeugnis, das nach Artikel 37 des Einigungsvertrages und der Vorschriften hierzu dem Prüfungszeugnis in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren bzw. mit einer kürzeren Ausbildungsdauer gleichgestellt ist, werden bei entsprechender Tätigkeit wie Arbeiter mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem solchen Ausbildungsberuf eingereiht. [3]Arbeiter, die in den Lohngruppen 3 bis 8 a nur mit der Berufsbezeichnung des anerkannten Ausbildungsberufes aufgeführt sind, sind Arbeiter mit einer entsprechenden abgeschlossenen Ausbildung nach Lohngruppe 3 Nr. 1 bzw. nach Lohngruppe 4 Nr. 1.
[4]Der Besitz eines Handwerksmeisterbriefes, eines Industriemeisterbriefes oder eines Meisterbriefes in einem anderen anerkannten Ausbildungsberuf ist ohne Einfluss auf die Einreihung.

2. bis 4. *(frei)*

5. Ist die Einreihung des Arbeiters von der Erfüllung einer Bewährungszeit oder der Zeit einer Tätigkeit abhängig, so gilt Folgendes:

A. [1]Das Erfordernis der Bewährung ist erfüllt, wenn sich der Arbeiter während der vorgeschriebenen Bewährungszeit den in der ihm übertragenen Tätigkeit auftretenden Anforderungen gewachsen gezeigt hat. [2]Auf die vorgeschriebene Bewährungszeit werden die Zeiten angerechnet, während deren der Arbeiter in gleicher Berufstätigkeit in einer höheren Lohngruppe eingereiht war.

B. [1]Die Bewährungszeit bzw. die Zeit einer Tätigkeit muss ununterbrochen bei demselben Arbeitgeber zurückgelegt sein. [2]Unterbrechungen von jeweils bis zu sechs Monaten sind unschädlich. [3]Unabhängig hiervon sind ferner unschädlich Unterbrechungen
a) wegen Ableistung des Grundwehrdienstes und des Zivildienstes,
b) wegen Arbeitsunfähigkeit im Sinne des § 42 ABD Teil B, 1.** i.V. m. § 37 Abs. 1 ABD Teil A, 1.**,
c) im Sinne der regelmäßig wiederkehrenden Unterbrechungen bei Saisonarbeitern,
d) wegen der Schutzfristen und wegen Mutterschaftsurlaub nach dem Mutterschutzgesetz,
e) wegen Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz und sonstiger Beurlaubung zur Kinderbetreuung oder wegen der tatsächlichen Pflege oder Betreuung eines nach ärztlichem Gutachten sonstigen pflegebedürftigen Angehörigen, mit dem der Arbeiter in häuslicher Gemeinschaft lebt, bis zu insgesamt fünf Jahren,
f) wegen einer vom Wehrdienst befreienden Tätigkeit als Entwicklungshelfer bis zu zwei Jahren.

Die Zeiten der Unterbrechung werden auf die Bewährungszeit bzw. die Zeit einer Tätigkeit nicht angerechnet mit Ausnahme der Zeiten
a) einer Arbeitsbefreiung nach § 33 ABD Teil B, 1.** i.V.m. § 52 Abs. 1, 2, 4 und 6 ABD Teil A, 1.**,
b) eines Arbeitsausfalles oder eines Arbeitsversäumnisses im Sinne des § 35 ABD Teil B, 1.**,

c) einer Arbeitsunfähigkeit im Sinne des § 42 ABD Teil B, 1.** i.V.m. § 37 Abs. 1 ABD Teil A, 1.** bis zu 26 Wochen, in den Fällen des § 42 ABD Teil B, 1**. i.V.m. § 37 Abs. 4 Unterabs. 3 ABD Teil A, 1.** bis zu 28 Wochen,
d) einer Kur im Sinne des § 42 a MTL II in der bis zum 31. August 1995 geltenden Fassung einschließlich einer etwa sich anschließenden ärztlich verordneten Schonungszeit,
e) eines Urlaubs nach den §§ 48, 48 a und 49 ABD Teil B, 1.** und nach dem SGB IX,
f) eines Sonderurlaubs nach § 55 ABD Teil B, 1.** i.V.m. § 50 Abs.3 Satz 2 ABD Teil A,1.**,
g) der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz.

C. 1Bewährungszeiten bzw. Zeiten einer Tätigkeit, in denen der Arbeiter mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Arbeiters beschäftigt war, werden voll angerechnet. 2Zeiten im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV – ohne Berücksichtigung des § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV – bleiben unberücksichtigt.

**in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung

Lohngruppe 1

1. Arbeiter mit einfachen Tätigkeiten
Beispiele:
1.1 Haus- und Hofarbeiter, soweit nicht höher eingereiht,
1.2 *(frei)*,
1.3 Hilfsarbeiter in Archiven, soweit nicht höher eingereiht,
1.4 Hilfsarbeiter in Druckereien, soweit nicht höher eingereiht,
1.5 Hilfsarbeiter in Lagern, soweit nicht höher eingereiht,
1.6 *(frei)*,
1.7 Reiniger auf selbstfahrenden Reinigungsmaschinen in Gebäuden, die diese Maschinen auch warten.
2. bis 5. *(frei)*
6. Ferner:
6.1 Arbeiter, die Kleiderablagen warten,
6.2 Arbeiter, die Speisen und Getränke zutragen, soweit nicht höher eingereiht,
6.3 Arbeiter, die Toiletten warten,
6.4 Arbeiter mit einfachen hauswirtschaftlichen Arbeiten, z. B. einfache Küchenhilfsarbeiten wie Gemüseputzen und Kartoffelschälen, ferner Geschirrspülen (ausgenommen an Maschinen),
6.5 Arbeiter mit einfachen Hilfsarbeiten in Wäschereien und Plättereien, wie Zureichen und Zusammenlegen von Wäschestücken und Sortieren von Wäsche,
6.6 Reiniger in Gebäuden.

Dazu :
12. In Brennereien und Mostereien
Beispiel zu 6.:
12.6.1 Arbeiter mit folgenden Hilfsarbeiten:
Ausstatten, Spülen und Stapeln von Flaschen,

16. Im Gartenbau
Beispiel zu 1.:
16.1.1 Arbeiter, die Unkraut jäten,
16.6.1 Arbeiter mit folgenden Hilfsarbeiten:
Einfache Hilfsarbeiten bei Frostschutzmaßnahmen,
Ernten und Vorsortieren von Gemüse und Obst,
Gras zusammenbringen von Hand, ausgenommen Futtergras,

Heu wenden und zusammenbringen von Hand,
Hilfsleistungen beim Eintopfen und Auspflanzen von Jungware,
Hilfsleistungen beim Gemüsepflanzen,
Rasensprengen,
Säubern der Grün- und Gartenanlagen (mit Ausnahme von Wasseranlagen)
und der Wege von Feldrückständen, Laub, Papier, Unkraut und dergleichen.

20. In der Landwirtschaft
Beispiele zu 1.:
20.1.1 Arbeiter, die Hackfrüchte pflanzen und verziehen,
20.1.2 Arbeiter, die Unkraut jäten,
Beispiel zu 6.:
20.6.1 Arbeiter mit folgenden Hilfsarbeiten (ausgenommen schwere Transportarbeiten, z. B. Säcketragen):
Einfache Hof-, Speicher- und Stallarbeiten, Ernten und Vorsortieren von Gemüse, Kartoffeln, sonstigen Hackfrüchten und Obst,
Getreide binden und aufstellen,
Heu wenden und zusammenbringen von Hand.

31. Im Weinbau
Beispiel zu 6.:
31.6.1 Arbeiter mit folgenden Hilfsarbeiten:
Ausstatten, Spülen und Stapeln von Flaschen,
Heften (aufbinden),
Reben lesen und hinaustragen,
Trauben lesen (ohne Büttentragen).

Lohngruppe 1 a

1. bis 4. *(frei)*
5. Arbeiter der Lohngruppe 1 Nrn. 6.1 bis 6.6, 12.6.1, 16.6.1, 20.6.1, und 31.6.1 nach vierjähriger Tätigkeit in der jeweiligen Fallgruppe dieser Lohngruppe.

Lohngruppe 2

1. Arbeiter mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung erforderlich ist.
Beispiele:
1.1 Aktenhefter (Aktenkleber), soweit nicht höher eingereiht,
1.2 *(frei)*,
1.3 Arbeiter, die nicht einfache hauswirtschaftliche Arbeiten verrichten (z. B. Zubereiten von Kaltverpflegung) oder an Maschinen (z. B. Kartoffelschälmaschinen, Gemüseputzmaschinen, Geschirrspülmaschinen) arbeiten,
1.4 Arbeiter, die Speisen und Getränke zutragen und auch kassieren,
1.5 Arbeiter ohne abgeschlossene Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf als Beiköche, soweit nicht höher eingereiht,
1.6 Arbeiter ohne abgeschlossene Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf als Näher, Plätter (Bügler, Mangler) oder Wäscher, soweit nicht höher eingereiht,
1.7 bis 1.8 *(frei)*,
1.9 Pförtner, soweit nicht höher eingereiht,
2. bis 3. *(frei)*,
4. Arbeiter der Lohngruppe 1 Nr. 1 nach dreijähriger Bewährung in dieser Lohngruppe,
5. *(frei)*,

6. Ferner:
6.1 Haus- und Hofarbeiter nach einjähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 1,
6.2 *(frei)*,
6.3 Hilfsarbeiter in Archiven nach einjähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 1,
6.4 Hilfsarbeiter in Druckereien nach einjähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 1,
6.5 *(frei)*,
6.6 Hilfsarbeiter in Lagern nach einjähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 1,
6.7 Maschinenputzer, soweit nicht höher eingereiht,
6.8 Ofenheizer (Raumbeheizer),
6.9 Reiniger von Werkstätten und Maschinenhallen,
6.10 *(frei)*,
6.11 Wagenwäscher.

Dazu:
12. In Brennereien und Mostereien
Beispiele zu 1.:
12.1.1 Brennereiarbeiter, soweit nicht höher eingereiht,
12.1.2 Mostereiarbeiter, soweit nicht höher eingereiht.

15. In Galerien und Museen
Beispiele zu 1.:
15.1.1 Galeriearbeiter, soweit nicht höher eingereiht,
15.1.2 Museumsarbeiter, soweit nicht höher eingereiht.

16. Im Gartenbau
Beispiel zu 1.:
16.1.1 Gartenarbeiter, soweit nicht höher eingereiht.

20. In der Landwirtschaft
Beispiel zu 1.:
20.1.1 Landwirtschaftliche Arbeiter, soweit nicht höher eingereiht.

31. Im Weinbau
Beispiele zu 1.:
31.1.1 Kellereiarbeiter, soweit nicht höher eingereiht,
31.1.2 Rebarbeiter, soweit nicht höher eingereiht.

Lohngruppe 2 a

1. Angelernte Arbeiter, das sind Arbeiter mit Tätigkeiten, die eine handwerkliche oder fachliche Anlernung erfordern.
Beispiele zu 1.:
1.1 Arbeiter an Bürovervielfältigungsmaschinen, soweit nicht höher eingereiht.
1.2 *(frei)*,
1.3 Arbeiter mit einfachen Arbeiten in der Photographie (z. B. Abdeckarbeiten), soweit nicht höher eingereiht,
1.4 Arbeiter mit einfachen Kopierarbeiten,
1.5 Buchbindereiarbeiter, soweit nicht höher eingereiht,
1.6 Druckereiarbeiter, soweit nicht höher eingereiht,
1.7 *(frei)*,
1.8 Lichtpausarbeiter, soweit nicht höher eingereiht.
2. *(frei)*,

3. Arbeiter mit Tätigkeiten der Lohngruppen 1, 1 a und 2, die die Körperkräfte außerordentlich beanspruchen oder mit besonderer Verantwortung verbunden sind.

Beispiele zu 3.:
3.1 Helfer an Heizungsanlagen,
3.2 Lagerarbeiter, soweit nicht höher eingereiht.

4. Arbeiter der Lohngruppe 2 Nr. 1 nach dreijähriger Bewährung in dieser Lohngruppe.
5. Arbeiter der Lohngruppe 2 Nrn. 4, 6.1 bis 6.6, 6.8, 6.9 und 6.11 nach vierjähriger Tätigkeit in der jeweiligen Fallgruppe dieser Lohngruppe.

6. Ferner:
6.1 Aktenhefter (Aktenkleber) nach einjähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 2,
6.2 *(frei)*,
6.3 Archivarbeiter, soweit nicht höher eingereiht,
6.4 Boten, soweit nicht höher eingereiht,
6.5 bis 6.8 (*(frei)*),
6.9 Maschinenputzer nach einjähriger Bewährung in der Lohngruppe 2,
6.10 *(frei)*,
6.11 Pförtner
a) an verkehrsreichen Eingängen oder
b) mit einfachem Fernsprechvermittlungsdienst, soweit nicht höher eingereiht,
6.12 bis 6.13 *(frei)*,
6.14 Wagenpfleger, soweit nicht höher eingereiht.

Dazu:
15. In Galerien und Museen
Beispiele zu 3.:
15.3.1 Galerieaufseher, soweit nicht höher eingereiht,
15.3.2 Museumsaufseher, soweit nicht höher eingereiht.
Zu 6.:
15.6.1 Arbeiter als Parkaufseher,
15.6.2 Galeriearbeiter nach einjähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 2,
15.6.3 Museumsarbeiter nach einjähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 2.

Lohngruppe 3

1. Arbeiter mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von weniger als zweieinhalb Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden.
2. *(frei)*,
3. Angelernte Arbeiter der Lohngruppe 2 a Nr. 1, die Arbeiten verrichten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick des Arbeiters Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, das von einem solchen Arbeiter üblicherweise verlangt werden kann.
4. Angelernte Arbeiter der Lohngruppe 2 a Nr. 1 nach dreijähriger Bewährung als solche in dieser Lohngruppe.
5. Arbeiter der Lohngruppe 2 a Nrn. 3, 4, 6.1, 6.9, 15.6.1 bis 15.6.3 nach vierjähriger Tätigkeit in der jeweiligen Fallgruppe dieser Lohngruppe.

6. Ferner:
6.1 Arbeiter an Büro-Offsetmaschinen, soweit nicht höher eingereiht,
6.2 *(frei)*,

6.3 Arbeiter ohne abgeschlossene Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf als Beiköche nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 2,
6.4 Arbeiter ohne abgeschlossene Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf als Näher, Plätter (Bügler, Mangler) oder Wäscher nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 2,
6.5 Archivarbeiter, die mit der pfleglichen Behandlung wertvoller Archivalien betraut sind, soweit nicht höher eingereiht,
6.6 Archivarbeiter nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 2 a,
6.7 Bibliotheksarbeiter in wissenschaftlichen Bibliotheken,
6.8 Boten nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 2 a,
6.9 Buchbindereiarbeiter als Hilfsbuchbinder nach zweijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 2a,
6.10 Druckereiarbeiter als Maschinenhelfer im Buch- oder Flachdruck oder als Anleger für großformatigen Mehrfarbendruck, soweit nicht höher eingereiht,
6.11 bis 6.12 *(frei)*,
6.13 Hausmeister, soweit nicht höher eingereiht,
6.14 bis 6.19 *(frei)*,
6.20 Lagerarbeiter, die wertvolle Geräte pflegen, soweit nicht höher eingruppiert,
6.21 Lagerarbeiter nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 2 a,
6.22 Lichtpauser mit Abschlussprüfung in dem früheren Anlernberuf, Lichtpauser, soweit nicht höher eingereiht,
6.23 *(frei)*,
6.24 Pförtner,
a) die in nicht unerheblichem Umfang mit schriftlichen Arbeiten[1] beschäftigt werden oder
b) mit Fernsprechvermittlungsdienst bei mehr als einem Amtsanschluss,

[1] Zu den schriftlichen Arbeiten gehört nicht das Ausfüllen von Besucherzetteln.

6.25 Pförtner
a) an verkehrsreichen Eingängen oder
b) mit einfachem Fernsprechvermittlungsdienst nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 2 a,
6.26 bis 6.30 *(frei)*,
6.31 Wagenpfleger nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 2 a.

Dazu :
12. In Brennereien und Mostereien

Zu 6.:
12.6.1 Brennereiarbeiter nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 2 oder mit mindestens fünfjähriger Berufserfahrung,
12.6.2 Mostereiarbeiter nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 2 oder mit mindestens fünfjähriger Berufserfahrung,

15. In Galerien und Museen
Zu 6.:
15.6.1 Galerieaufseher, zu deren Tätigkeit auch das Erheben von Eintrittsgeld oder der Verkauf von vielfältigem Druck- und Bildmaterial gehören,
15.6.2 Galerieaufseher nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 2 a,
15.6.3 Museumsaufseher, zu deren Tätigkeit auch das Erheben von Eintrittsgeld oder der Verkauf von vielfältigem Druck- und Bildmaterial gehören,
15.6.4 Museumsaufseher nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 2 a.

16. Im Gartenbau
Beispiel zu 3.:

16.3.1 Gartenarbeiter, die gärtnerische Arbeiten verrichten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, das von einem angelernten Arbeiter verlangt werden kann, z. B. Formschneiden von Bäumen, Hecken und Sträuchern, selbstständige Bepflanzung von Parterreanlagen.
Zu 6.:
16.6.1 Fahrer von Traktoren, soweit nicht höher eingereiht,
16.6.2 Gartenarbeiter, die motorgetriebene Gartenbau- und Landmaschinen (mit Ausnahme von einfachen Rasenmähern) führen,
16.6.3 Gartenarbeiter, die motorgetriebene Gartenbau- und Landmaschinen (mit Ausnahme von einfachen Maschinen) führen und warten sowie kleinere Reparaturen selbstständig ausführen, soweit nicht höher eingereiht,
16.6.4 Gartenarbeiter nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 2 oder mit mindestens fünfjähriger Berufserfahrung.

20. In der Landwirtschaft
Zu 6.:
20.6.1 Fahrer von Traktoren, soweit nicht höher eingereiht,
20.6.2 Landwirtschaftliche Arbeiter nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 2 oder mit mindestens fünfjähriger Berufserfahrung,
20.6.3 Landwirtschaftliche Arbeiter, die motorgetriebene Gartenbau- und Landmaschinen (mit Ausnahme von einfachen Rasenmähern) führen,
20.6.4 Landwirtschaftliche Arbeiter als Geflügelzüchter ohne Prüfung, Gespannführer, Melker ohne Prüfung, Schäfer ohne Prüfung, Schweinewarte ohne Prüfung nach mindestens dreijähriger Berufserfahrung.

31. Im Weinbau
Zu 6.:
31.6.1 Kellereiarbeiter nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 2 oder mit mindestens fünfjähriger Berufserfahrung,
31.6.2 Rebarbeiter nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 2 oder mit mindestens fünfjähriger Berufserfahrung,
31.6.3 Rebarbeiter, die motorgetriebene Landmaschinen führen.

Lohngruppe 3 a

1. bis 4. *(frei)*,
5. Arbeiter der Lohngruppe 3 Nrn. 3, 4, 6.3 bis 6.4, 6.6 bis 6.9, 6.21, 6.24 bis 6.25, 6.31, 12.6.1, 12.6.2, 15.6.1 bis 15.6.4, 16.6.1, 16.6.2, 16.6.4, 20.6.1 bis 20.6.4, 31.6.1 bis 31.6.3 nach vierjähriger Tätigkeit in der jeweiligen Fallgruppe dieser Lohngruppe.

Lohngruppe 4

1. Arbeiter mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden.
2. *(frei)*,
3. Arbeiter der Lohngruppe 3 Nr. 1, die Arbeiten verrichten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick des Arbeiters Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, das von einem solchen Arbeiter üblicherweise verlangt werden kann.
4. Arbeiter der Lohngruppe 3 Nr. 1 nach dreijähriger Bewährung als solche in dieser Lohngruppe.
5. *(frei)*,

6. Ferner:
6.1 Arbeiter als Lagerverwalter,
6.2 Arbeiter an Büro-Offsetmaschinen nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 3,
6.3 *(frei)*,
6.4 Archivarbeiter, die mit der pfleglichen Behandlung wertvoller Archivalien betraut sind, nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 3,
6.5 Baumwarte mit Lehrabschlussprüfung in dem früheren Lehrberuf Baumwart, soweit nicht höher eingereiht,
6.6 *(frei)*,
6.7 Druckereiarbeiter als Maschinenhelfer im Buch- oder Flachdruck oder als Anleger für großformatigen Mehrfarbendruck nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 3,
6.8 bis 6.10 *(frei)*,
6.11 Hausmeister mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren, soweit nicht höher eingereiht,
6.12 Hausmeister nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 3,
6.13 bis 6.17 *(frei)*,
6.18 Kraftwagenfahrer, soweit nicht höher eingereiht,
6.19 *(frei)*,
6.20 Lagerarbeiter, die wertvolle Geräte pflegen, nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 3,
6.21 Lichtpauser mit Abschlussprüfung in dem früheren Anlernberuf Lichtpauser nach zweijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 3,
6.22 bis 6.26 *(frei)*,
6.27 Wirtschafter, z. B. in der Material-, Wäsche- und Küchenverwaltung.

Dazu:
16. Im Gartenbau
Zu 6.:
16.6.1 Arbeiter mit gärtnerischem Facharbeiterbrief[1],
16.6.2 Arbeiter mit landwirtschaftlichem Facharbeiterbrief[1],
16.6.3 Arbeiter mit Waldfacharbeiterbrief[1],
[1] Diese Arbeiter werden in die höheren Lohngruppen wie Arbeiter der Lohngruppe 4 Nr. 1 eingereiht.
16.6.4 Fahrer von Traktoren, die einer Zulassung zum Straßenverkehr bedürfen,
16.6.5 Gartenarbeiter, die motorgetriebene Gartenbau- und Landmaschinen (mit Ausnahme von einfachen Maschinen) führen und warten sowie kleinere Reparaturen selbstständig ausführen, nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

20. In der Landwirtschaft
Zu 6.:
20.6.1 Arbeiter mit gärtnerischem Facharbeiterbrief[1],
20.6.2 Arbeiter mit landwirtschaftlichem Facharbeiterbrief[1],
20.6.3 Arbeiter mit Waldfacharbeiterbrief[1],
[1] Diese Arbeiter werden in die höheren Lohngruppen wie Arbeiter der Lohngruppe 4 Nr. 1 eingereiht.
20.6.4 Fahrer von Traktoren, die einer Zulassung zum Straßenverkehr bedürfen,
20.6.5 Landwirtschaftliche Arbeiter, die motorgetriebene Gartenbau- und Landmaschinen (mit Ausnahme von einfachen Maschinen) führen und warten sowie kleinere Reparaturen selbstständig ausführen, nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

31. Im Weinbau

Zu 6.:
31.6.1 Arbeiter mit Facharbeiterbrief im Weinbau[1],
31.6.2 Arbeiter mit gärtnerischem Facharbeiterbrief[1],
31.6.3 Arbeiter mit landwirtschaftlichem Facharbeiterbrief[1],
[1] Diese Arbeiter werden in die höheren Lohngruppen wie Arbeiter der Lohngruppe 4 Nr. 1 eingereiht.
31.6.4 Fahrer von Traktoren,
31.6.5 Rebarbeiter, die motorgetriebene Landmaschinen (mit Ausnahme von einfachen Maschinen) führen und warten sowie kleine Reparaturen selbstständig ausführen, nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

Lohngruppe 4 a

1. bis 4. *(frei)*,
5. Arbeiter der Lohngruppe 4 Nrn. 3, 4, 6.1, 6.2, 6.4, 6.7, 6.12, 6.18, 6.20, 6.21, 6.27, 16.6.4, 16.6.5, 20.6.4, 20.6.5, 31.6.4, 31.6.5 nach vierjähriger Tätigkeit in der jeweiligen Fallgruppe dieser Lohngruppe.

Lohngruppe 5

1. 1Arbeiter der Lohngruppe 4 Nr. 1, die hochwertige Arbeiten verrichten.
2Hochwertige Arbeiten sind Arbeiten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick des Arbeiters Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, das von einem solchen Arbeiter üblicherweise verlangt werden kann.
2. bis 3. *(frei)*,
4. Arbeiter der Lohngruppe 4 Nr. 1 nach dreijähriger Bewährung als solche in dieser Lohngruppe,
5. *(frei)*,

6. Ferner:
6.1 bis 6.2 *(frei)*,
6.3 Baumwarte mit Lehrabschlussprüfung in dem früheren Lehrberuf Baumwart nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 4,
6.4 bis 6.6 *(frei)*,
6.7 Fahrer von Omnibussen mit mindestens 14 Fahrgastsitzen
6.8 Hausmeister mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 4.

Dazu:
16. Im Gartenbau
Zu 6.:
16.6.1 Fahrer von Traktoren bei regelmäßiger Verwendung verschiedener Anbaugeräte sowie verschiedener Anhängegeräte (z. B. Mähdrescher, Hackfrucht-Vollernter), die vom Traktor aus bedient werden.

20. In der Landwirtschaft
Zu 6.:
20.6.1 Fahrer von Traktoren bei regelmäßiger Verwendung verschiedener Anbaugeräte sowie verschiedener Anhängegeräte (z. B. Mähdrescher, Hackfrucht-Vollernter) die vom Traktor aus bedient werden.

31. Im Weinbau

Zu 6.:
31.6.1 Fahrer von Traktoren bei regelmäßiger Verwendung verschiedener Anbaugeräte.

Lohngruppe 5 a

1. bis 4. *(frei)*,
5. Arbeiter der Lohngruppe 5 Nrn. 4, 6.3, 6.7, 6.8, 16.6.1, 20.6.1, 31.6.1 nach vierjähriger Tätigkeit in der jeweiligen Fallgruppe dieser Lohngruppe.

Lohngruppe 6

1. [1]Arbeiter der Lohngruppe 4 Nr. 1, die besonders hochwertige Arbeiten verrichten. [2]Besonders hochwertige Arbeiten sind Arbeiten, die neben vielseitigem hochwertigem fachlichem Können besondere Umsicht und Zuverlässigkeit erfordern.
2. bis 3. *(frei)*,
4. Arbeiter der Lohngruppe 5 Nr. 1 nach dreijähriger Bewährung als solche in dieser Lohngruppe.

Lohngruppe 6 a

1. bis 4. *(frei)*,

5. Arbeiter der Lohngruppe 6 Nr. 4 nach vierjähriger Tätigkeit in dieser Fall- und Lohngruppe.

Lohngruppe 7

1. bis 3. *(frei)*,
4. Arbeiter der Lohngruppe 6 Nr. 1 nach dreijähriger Bewährung als solche in dieser Lohngruppe.

Lohngruppe 7 a

1. bis 4. *(frei)*,
5. Arbeiter der Lohngruppe 7 Nr. 4 nach vierjähriger Tätigkeit in dieser Fall- und Lohngruppe.

Lohngruppe 8

1. bis 14. *(frei)*,
15. In Galerien und Museen
Arbeiter der Lohngruppe 4 Nr. 1, die sich dadurch aus der Lohngruppe 6 herausheben, dass sie hochwertigste Arbeiten an wertvollen Kunstgegenständen oder an kunstgeschichtlich bedeutenden Gebäudeteilen verrichten.

Lohngruppe 8 a

1. bis 4. *(frei)*,

5. Arbeiter der Lohngruppe 8 Nr. 15 nach vierjähriger Tätigkeit in dieser Fall- und Lohngruppe.

Lohngruppe 9

1. Arbeiter der Lohngruppe 4 Nr. 1 mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von dreieinhalb Jahren, die als Bediener von CNC-gesteuerten Maschinen komplizierte Werkstücke aus unterschiedlichen Materialien herstellen und dafür selbstständig nach Fertigungsunterlagen Arbeitsablaufprogramme ergänzen, Maschinenprogramme eingeben, testen und fahren sowie Programmfehler feststellen und beseitigen.
2. Arbeiter der Lohngruppe 4 Nr. 1 mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von dreieinhalb Jahren, die bei Einsatz von Laserschneidtechnik und Lasergraviertechnik selbstständig Arbeitsablaufprogramme ergänzen, eingeben, testen und fahren sowie Programmfehler feststellen und beseitigen.
3. Arbeiter der Lohngruppe 4 Nr. 1 mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren (z. B. Elektromechaniker, Energieelektroniker, Kälteanlagenbauer, Zentralheizungs- und Lüftungsbauer, Mess- und Regelmechaniker) mit Meisterbrief, die in großen Arbeitsstätten mit zentraler Haus- und Betriebstechnik komplizierte Anlagen (z. B. zentrale Mess-, Steuer- und Regelanlagen für Heiz-, Klima-, Sanitär- und Elektrotechnik) warten, instandsetzen, die Betriebsbereitschaft gewährleisten und in der Lage sind, die Regelung und Steuerung der Anlagen technischen Änderungen anzupassen.

A, 2.15. Entgeltordnung für Pfarrhelferinnen und Pfarrhelfer

§ 1 Grundlagen des Entgelts

(1) Pfarrhelferinnen/Pfarrhelfer im Vorbereitungsdienst erhalten während des Vorbereitungsdienstes ein Entgelt nach Entgeltgruppe 5.

(2) Pfarrhelferinnen/Pfarrhelfer in der Berufseinführung erhalten während der Berufseinführung ein Entgelt nach Entgeltgruppe 7.

(3) Pfarrhelferinnen/Pfarrhelfer mit erfolgreich abgelegter Zweiter Dienstprüfung erhalten ein Entgelt nach Entgeltgruppe 9a.

Protokollnotiz zu § 1:
Falls die/der Beschäftigte bis zum 31.12.2017 nach den neuen Eingruppierungsvorschriften des ABD (mit Entgeltordnung) keinen Antrag auf Höhergruppierung (§ 29b Teil A, 3.) stellt, gilt Folgendes:
Pfarrhelferinnen/Pfarrhelfer mit erfolgreich abgelegter Zweiter Dienstprüfung erhalten ein Entgelt nach Entgeltgruppe 8.
Pfarrhelferinnen/Pfarrhelfer mit erfolgreich abgelegter Zweiter Dienstprüfung erhalten nach einer Beschäftigungszeit als Pfarrhelferin/Pfarrhelfer von fünf Jahren eine Zulage in Höhe eines Prozentsatzes; in der Stufe 4 von 8 %; in der Stufe 5 von 11 %; in der Stufe 6 von 13,5 % aus Entgeltgruppe 8, Stufe 6.

§ 2 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

1§ 8 Absatz 1 Satz 3 Buchstabe b) bis f) Teil A, 1. findet keine Anwendung. 2Zuschläge für Sonderformen der Arbeit gem. § 8 Absatz 1 Satz 3 Buchstabe b) bis f) Teil A, 1. sind bei der Eingruppierung nach § 1 berücksichtigt.

§ 3 Entgelt bei Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigte Pfarrhelferinnen und Pfarrhelfer erhalten das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.

§ 4 Übergangsregelungen

(1) Mit Inkrafttreten dieser Entgeltordnung finden die Vorschriften der §§ 8 und 8a sowie die Tabellen 2K und 4K Teil A, 3. und die Regelungen über eine einmalige Pauschalzahlung (ABD Teil D, 12.) auf Pfarrhelferinnen und Pfarrhelfer keine Anwendung mehr.

A, 3. Regelung zur Überleitung der Beschäftigten und des Übergangsrechts (RÜÜ)

Abschnitt I: Allgemeine Vorschriften (§§ 1-2)

§ 1 Geltungsbereich

(1) 1Diese Regelung gilt für Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter, deren Arbeitsverhältnis zu demselben Arbeitgeber über den 30. September 2005 hinaus fortbesteht, und die am 1. Oktober 2005 unter den Geltungsbereich des ABD fallen, für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses. 2Diese Regelung gilt ferner für die unter § 19 Absatz 2 fallenden Beschäftigten.
Anmerkung zu Absatz 1 Satz 1:
Unterbrechungen von bis zu einem Monat sind unschädlich.

(2) Nur soweit nachfolgend ausdrücklich bestimmt, gelten die Vorschriften dieser Regelung auch für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis zu dem Arbeitgeber nach dem 30. September 2005 beginnt und die unter den Geltungsbereich des ABD fallen.

(3) Die Vorschriften der Teile A bis F gelten, soweit diese Regelung keine abweichenden Bestimmungen trifft.

§ 2 *(frei)*

Abschnitt II: Überleitungsregelungen (§§ 3-7)

§ 3 Überleitung

Die von § 1 Absatz 1 erfassten Beschäftigten werden am 1. Oktober 2005 gemäß den nachfolgenden Bestimmungen in das ABD Teil A, 1. in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung übergeleitet.

§ 4 Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen

(1) Für die Überleitung der Beschäftigten wird ihre Vergütungs- bzw. Lohngruppe (§ 22 Teil A, 1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung bzw. entsprechende Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter bzw. besondere Vorschriften für bestimmte Berufsgruppen) nach der Anlage 2, für das pädagogische Personal in Kindertageseinrichtungen nach der Anlage 2 A, für die kirchenspezifischen Berufsgruppen nach der Anlage 2 K den Entgeltgruppen zugeordnet.

(2) Beschäftigte, die im Oktober 2005 bei Fortgeltung der bisherigen Bestimmungen die Voraussetzungen für einen Bewährungs-, Fallgruppen- oder Tätigkeitsaufstieg erfüllt hätten, werden für die Überleitung so behandelt, als wären sie bereits im September 2005 höhergruppiert bzw. höher eingereiht worden.

(3) Beschäftigte, die im Oktober 2005 bei Fortgeltung der bisherigen Bestimmungen in eine niedrigere Vergütungs- bzw. Lohngruppe eingruppiert bzw. eingereiht worden wären, werden für die Überleitung so behandelt, als wären sie bereits im September 2005 herabgruppiert bzw. niedriger eingereiht worden.

§ 5 Vergleichsentgelt

(1) Für die Zuordnung zu den Stufen der Entgelttabellen Bund/VKA wird für die Beschäftigten nach § 4 ein Vergleichsentgelt auf der Grundlage der im September 2005 erhaltenen Bezüge gemäß den Absätzen 2 bis 7 gebildet.

(2) 1Bei den Beschäftigten aus dem Geltungsbereich des Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung setzt sich das Vergleichsentgelt zusammen aus Grundvergütung, allgemeiner Zulage und Ortszuschlag der Stufe 1 zuzüglich des Anteils am Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des Ortszuschlags, der der/dem Beschäftigten am 30.09.2005 gewährt wurde. 2Ferner fließen im September 2005 nach den Regelungen des ABD zustehende Funktionszulagen insoweit in das Vergleichsentgelt ein als sie nach dem ABD in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung nicht mehr vorgesehen sind. 3Erhalten Beschäftigte eine Gesamtvergütung (§ 30 Teil A, 1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung), bildet diese das Vergleichsentgelt.

Anmerkungen zu Absatz 2 Satz 2:

1. Findet das ABD am 1. Oktober 2005 für beide Beschäftigte Anwendung und hat einer der beiden im September 2005 keine Bezüge erhalten wegen Elternzeit, Wehr- oder Zivildienstes, unbezahlten Sonderurlaubs aufgrund von Familienpflichten im Sinne des § 4 Absatz 2 BGleiG, Sonderurlaubs, bei dem der Arbeitgeber vor Antritt ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung anerkannt hat, Bezuges einer Rente auf Zeit wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Ablaufs der Krankenbezugsfristen, erhält die/der andere Beschäftigte zusätzlich zu ihrem/seinem Entgelt den Differenzbetrag zwischen dem ihr/ihm im September 2005 individuell zustehenden Teil des Unterschiedsbetrages zwischen der Stufe 1 und 2 des Ortszuschlags und dem vollen Unterschiedsbetrag als Besitzstandszulage.
2. Hat die andere ortszuschlagsberechtigte oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen familienzuschlagsberechtigte Person im September 2005 aus den in Nr. 1 genannten Gründen keine Bezüge erhalten, erhält die/der in das ABD übergeleitete

Beschäftigte zusätzlich zu ihrem/seinem Entgelt den vollen Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des Ortszuschlags als Besitzstandszulage.
3. 1Ist die andere ortszuschlagsberechtigte oder familienzuschlagsberechtigte Person im September 2005 aus dem öffentlichen Dienst bzw. dem Dienst der Kath. Kirche in Bayern ausgeschieden, ist das Tabellenentgelt ab dem 1. Juli 2008 auf Antrag neu zu ermitteln. 2Basis ist dabei die Stufenzuordnung nach § 6 Absatz 1 Satz 2, die sich zum 1. Oktober 2007 ergeben hätte, wenn das Vergleichsentgelt unter Berücksichtigung der Stufe 2 des Ortszuschlags gebildet worden wäre.
4. 1Die Besitzstandszulage nach den Nrn. 1 und 2 oder das neu ermittelte Tabellenentgelt nach Nr. 3 wird auf einen bis zum 31. März 2009 zu stellenden schriftlichen Antrag (Ausschlussfrist) rückwirkend vom 1. Juli 2008 an gezahlt. 2Ist eine entsprechende Leistung bis zum 31. März 2008 schriftlich geltend gemacht worden, erfolgt die Zahlung rückwirkend vom 1. Juni 2008 an.
5. 1In den Fällen der Nrn. 1 und 2 wird bei Stufensteigerungen und Höhergruppierungen der Unterschiedsbetrag zum bisherigen Entgelt auf die Besitzstandszulage angerechnet. 2Die/Der Beschäftigte hat das Vorliegen der Voraussetzungen der Nrn. 1 und 2 nachzuweisen und Änderungen anzuzeigen. 3Die Besitzstandszulage nach den Nrn. 1 und 2 entfällt mit Ablauf des Monats, in dem die/der andere Beschäftigte die Arbeit wieder aufnimmt.

Anmerkung zu § 5 Absatz 2 Satz 2:
Vorhandene Beschäftige erhalten bis zum 31. Dezember 2016 ihre Techniker-, Meister- und Programmiererzulage unter den bisherigen Voraussetzungen als persönliche Besitzstandszulage.

(3) 1Bei Beschäftigten aus dem Geltungsbereich des Teil B in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung wird der Monatstabellenlohn als Vergleichsentgelt zugrunde gelegt. 2Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend. 3Erhalten Beschäftigte Lohn nach § 23 Absatz 1 Teil B in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung bildet dieser das Vergleichsentgelt.

(4) 1Beschäftigte, die im Oktober 2005 bei Fortgeltung des bisherigen Rechts die Grundvergütung bzw. den Monatstabellenlohn der nächsthöheren Lebensalters- bzw. Lohnstufe erhalten hätten, werden für die Bemessung des Vergleichsentgelts so behandelt, als wäre der Stufenaufstieg bereits im September 2005 erfolgt. 2§ 4 Absatz 2 und 3 gilt bei der Bemessung des Vergleichsentgelts entsprechend.
Protokollnotiz zu § 5 Absatz 4:
Fällt bei pädagogischem Personal in Kindertageseinrichtungen aus dem Geltungsbereich des ABD, bei dem sich bisher die Grundvergütung nach § 27 Abschnitt A.2. Teil A, 1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung bestimmt, im Oktober 2005 eine Stufensteigerung mit einer Höhergruppierung zusammen, ist zunächst die Stufensteigerung in der bisherigen Vergütungsgruppe und danach die Höhergruppierung durchzuführen.

(5) Bei Teilzeitbeschäftigten wird das Vergleichsentgelt auf der Grundlage eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten bestimmt.
Anmerkung zu § 5 Absatz 5:
1Lediglich das Vergleichsentgelt wird auf der Grundlage eines entsprechenden Vollzeitbeschäftigten ermittelt; sodann wird nach der Stufenzuordnung das zustehende Entgelt zeitratierlich berechnet. 2Diese zeitratierliche Kürzung des auf den Ehegattenanteil im Ortszuschlag entfallenden Betrages unterbleibt.

(6) Für Beschäftigte, die nicht für alle Tage im September 2005 oder für keinen Tag dieses Monats Bezüge erhalten, wird das Vergleichsentgelt so bestimmt, als hätten sie für alle Tage dieses Monats Bezüge erhalten; in den Fällen des § 27 Abschnitt A.1. Absatz 7 und Abschnitt A.2. Absatz 3 Unterabsatz 5 Teil A, 1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung (pädagogisches Personal in Kindertageseinrichtungen) bzw. der entsprechenden Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter werden die Beschäftigten für das Vergleichsentgelt so gestellt, als hätten sie am 1. September 2005 die Arbeit wieder aufgenommen.

(7) Abweichend von den Absätzen 2 bis 6 wird bei Beschäftigten, die gemäß § 27 Abschnitt A.1. Absatz 8 oder Abschn. A.2. Absatz 6 Teil A, 1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung bzw. den entsprechenden Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter den Unterschiedsbetrag zwischen der Grundvergütung bzw. dem Monatstabellenlohn ihrer bisherigen zur nächsthöheren Lebensalters- bzw. Lohnstufe im September 2005 nur zur Hälfte erhalten, für die Bestimmung des Vergleichsentgelts die volle Grundvergütung bzw. der volle Monatstabellenlohn aus der nächsthöheren Lebensalters- bzw. Lohnstufe zugrunde gelegt.

§ 6 Stufenzuordnung der Angestellten

(1) 1Beschäftigte aus dem Geltungsbereich des Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung werden einer ihrem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Zwischenstufe der gemäß § 4 bestimmten Entgeltgruppe zugeordnet. 2Zum 1. Oktober 2007 steigen diese Beschäftigten in die dem Betrag nach nächsthöhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe auf. 3Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Bestimmungen des Teil A, 1.

(2) 1Werden Beschäftigte vor dem 1. Oktober 2007 höhergruppiert (nach § 8 Absatz 1 und 3 1. Alternative, § 9 Absatz 3 Buchstabe a) oder aufgrund Übertragung einer mit einer höheren Entgeltgruppe bewerteten Tätigkeit), so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Tabellenentgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens der individuellen Zwischenstufe entspricht, jedoch nicht weniger als das Tabellenentgelt der Stufe 2; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Bestimmungen des Teil A, 1. 2In den Fällen des Satzes 1 gilt § 17 Absatz 4 Satz 2 Teil A, 1. in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung entsprechend. 3Werden Beschäftigte vor dem 1. Oktober 2007 herabgruppiert, werden sie in der niedrigeren Entgeltgruppe derjenigen individuellen Zwischenstufe zugeordnet, die sich bei Herabgruppierung im September 2005 ergeben hätte; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach Absatz 1 Satz 2 und 3.

(3) 1Liegt das Vergleichsentgelt über der höchsten Stufe der gemäß § 4 bestimmten Entgeltgruppe, werden die Beschäftigten abweichend von Absatz 1 einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. 2Das Entgelt aus der individuellen Endstufe gilt als Tabellenentgelt im Sinne des § 15 Teil A,1. 3Bei einer Höhergruppierung aus einer individuellen Endstufe werden die Beschäftigten entsprechend § 17 Absatz 4 Teil A, 1. der Endstufe der höheren Entgeltgruppe zugeordnet. 4Beträgt das Tabellenentgelt nach Satz 3 weniger als die Summe aus dem Entgelt der bisherigen individuellen Endstufe und 2 Prozent der Endstufe der höheren Entgeltgruppe, wird die/der Beschäftigte in der höheren Entgeltgruppe erneut einer individuellen Endstufe zugeordnet. 5Das Entgelt der neuen individuellen Endstufe wird dabei festgesetzt auf die Summe aus dem Entgelt der bisherigen individuellen Endstufe und 2 Prozent des Tabellenentgelts der Endstufe der höheren Entgeltgruppe. 6Der Betrag der individuellen Endstufe verändert sich um denselben Prozentsatz bzw. in demselben Umfang wie die höchste Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe.

Anmerkung zu Absatz 3 Satz 6:
Für die Veränderung der Beträge der individuellen Endstufen ab 1. März 2018, ab 1. April 2019 und ab 1. März 2020 gelten folgende Prozentsätze:

a) Anlage A zu Teil A, 1.

Entgeltgruppe	ab 1. März 2018	ab 1. April 2019	ab 1. März 2020
15	2,89%	2,81%	0,96%
14	2,94%	2,85%	0,98%
13	2,89%	2,81%	0,96%
12	2,89%	2,81%	0,96%
11	2,89%	2,81%	0,96%
10	2,89%	2,81%	0,96%
9c	3,61%	3,49%	1,19%

9b	3,03%	2,94%	1,01%
9a	2,86%	2,78%	0,95%
8	2,99%	2,90%	0,99%
7	2,89%	2,81%	0,96%
6	3,09%	3,00%	1,03%
5	3,16%	3,07%	1,05%
4	3,02%	2,93%	1,00%
3	3,13%	3,03%	1,04%
2	3,43%	3,31%	1,13%
1	4,33%	4,15%	1,41%

b) Anlage F (Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst) zu Teil A, 1.

Entgeltgruppe	ab 1. März 2018	ab 1. April 2019	ab 1. März 2020
S 18	3,11%	3,02%	1,03%
S 17	3,11%	3,02%	1,03%
S 16	3,11%	3,02%	1,03%
S 15	3,11%	3,02%	1,03%
S 14	3,11%	3,02%	1,03%
S 13	3,11%	3,02%	1,03%
S 12	3,11%	3,02%	1,03%
S 11b	3,11%	3,02%	1,03%
S 11a	3,11%	3,02%	1,03%
S 9	3,11%	3,02%	1,03%
S 8b	3,11%	3,02%	1,03%
S 8a	3,11%	3,02%	1,03%
S 7	3,11%	3,02%	1,03%
S 4	3,11%	3,02%	1,03%
S 3	3,11%	3,02%	1,03%
S 2	3,11%	3,02%	1,03%

c) Anlage F (Beschäftigte in der Pflege) zu Teil A, 1.

Entgeltgruppe	ab 1. März 2018	ab 1. April 2019	ab 1. März 2020
P 16	2,90%	3,29%	1,04%
P 15	2,90%	3,29%	1,04%
P 14	2,90%	3,29%	1,04%
P 13	2,90%	3,29%	1,04%
P 12	2,90%	3,29%	1,04%
P 11	2,90%	3,29%	1,04%
P 10	2,90%	3,29%	1,04%
P 9	2,90%	3,29%	1,04%
P 8	2,90%	3,29%	1,04%
P 7	2,90%	3,29%	1,04%
P 6	2,90%	3,29%	1,04%
P 5	2,90%	3,29%	1,04%

d) Entgeltgruppen 2Ü und 15Ü

Entgeltgruppe	ab 1. März 2018	ab 1. April 2019	ab 1. März 2020
15Ü	3,19%	3,09%	1,06%
2Ü	4,90%	3,31%	1,13%

(4) 1Beschäftigte, deren Vergleichsentgelt niedriger ist als das Tabellenentgelt in der Stufe 2, werden abweichend von Absatz 1 der Stufe 2 zugeordnet. 2Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Bestimmungen des Teil A, 1. 3Abweichend von Satz 1 werden Beschäftigte, denen am 30. September 2005 eine in der Allgemeinen Vergütungsordnung/Tätigkeitsmerkmale (Teil A, 3. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung) durch die Eingruppierung in Vergütungsgruppe V a in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung mit Aufstieg nach IVb und IVa in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung abgebildete Tätigkeit übertragen ist, der Stufe 1 der Entgeltgruppe 10 zugeordnet.

Protokollnotiz zu § 6 (gilt bis zum Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung):
1. 1Ist im Falle der Sätze 1 und 2 des Absatz 2 eine Leiterin/ein Leiter oder eine/ein durch ausdrückliche Anordnung stellvertretende Leiterin/stellvertretender Leiter einer Kindertagesstätte wegen der Erhöhung der Kinderzahl in eine höhere Entgeltgruppe eingruppiert, erhält sie/er anstelle der Höhergruppierung eine Zulage in Höhe der Differenz zwischen ihrem/seinem bisherigen Entgelt und dem Entgelt das sie/er bei Vollzug der Höhergruppierung erhalten würde. 2Im Falle des Absinkens der Kinderzahl unter den für die Höhergruppierung maßgeblichen Wert entfällt die Zulage.
2. 1Ist im Falle des Absatzes 2 Satz 3 eine Leiterin/ein Leiter oder eine/ein durch ausdrückliche Anordnung stellvertretende Leiterin/stellvertretender Leiter einer Kindertagesstätte durch das Absinken der Kinderzahl in eine niedrigere Entgeltgruppe eingruppiert, ist diese Beschäftigte/dieser Beschäftigte derjenigen Stufe in der niedrigeren Entgeltgruppe zuzuordnen, die sich ergibt, wenn sie/er ihre/seine Tätigkeit als Leiterin/Leiter oder stellvertretende Leiterin/stellvertretender Leiter in der niedrigeren Entgeltgruppe ausgeübt hätte, soweit diese Stufenzuordnung günstiger ist als die Neuberechnung des Vergleichsentgelts. 2Satz 1 gilt nicht bei Beschäftigten, die gemäß Absatz 1 eine Zulage erhalten.

§ 7 Stufenzuordnung der Arbeiterinnen und Arbeiter

(1) 1Beschäftigte aus dem Geltungsbereich des Teil B in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung werden entsprechend ihrer Beschäftigungszeit nach § 6 Teil B, 1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung der Stufe der gemäß § 4 bestimmten Entgeltgruppe zugeordnet, die sie erreicht hätten, wenn die Entgelttabelle des in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung bereits seit Beginn ihrer Beschäftigungszeit gegolten hätte; Stufe 1 ist hierbei ausnahmslos mit einem Jahr zu berücksichtigen. 2Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Bestimmungen des Teil A, 1.

(2) § 6 Absatz 3 und Absatz 4 Satz 1 und 2 gilt für Beschäftigte gemäß Absatz 1 entsprechend.

(3) 1Ist das Tabellenentgelt nach Absatz 1 Satz 1 niedriger als das Vergleichsentgelt, werden die Beschäftigten einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Zwischenstufe zugeordnet. 2Der Aufstieg aus der individuellen Zwischenstufe in die dem Betrag nach nächsthöhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe findet zu dem Zeitpunkt statt, zu dem sie gemäß Absatz 1 Satz 1 die Voraussetzungen für diesen Stufenaufstieg aufgrund der Beschäftigungszeit erfüllt haben. 3§ 6 Absatz 3 Satz 6 gilt entsprechend.

(4) 1Werden Beschäftigte während ihrer Verweildauer in der individuellen Zwischenstufe höhergruppiert, erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Tabellenentgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens der individuellen Zwischenstufe entspricht, jedoch nicht weniger als das Tabellenentgelt der Stufe 2; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Bestimmungen des Teil A, 1. 2§ 17 Absatz 4 Satz 2 Teil A, 1. in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung gilt entsprechend. 3Werden Beschäftigte während ihrer Verweildauer in der individuellen Zwischenstufe herabgruppiert, erfolgt die Stufenzuordnung in der niedrigeren Entgeltgruppe, als sei die niedrigere Einreihung bereits im September 2005 erfolgt; der weitere Stufenaufstieg richtet sich bei Zuordnung zu einer individuellen Zwischenstufe nach Absatz 3 Satz 2, ansonsten nach Absatz 1 Satz 2.

Abschnitt III: Besitzstandsregelungen (§§ 8-16a)

§ 8 Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege

(1) 1Aus dem Geltungsbereich des Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung in eine der Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8 übergeleitete Beschäftigte, die am 1. Oktober 2005 bei Fortgeltung des bisherigen Arbeitsvertragsrechts der bayerischen Diözesen (ABD) in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung die für eine Höhergruppierung erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt haben, sind zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert wären, in die nächsthöhere Entgeltgruppe des Teil A in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung eingruppiert. 2Abweichend von Satz 1 erfolgt die Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 5, wenn die Beschäftigten aus der Vergütungsgruppe VIII Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung mit ausstehendem Aufstieg nach Vergütungsgruppe VII Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung übergeleitet worden sind; sie erfolgt in die Entgeltgruppe 8, wenn die Beschäftigten aus der Vergütungsgruppe VI b Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung mit ausstehendem Aufstieg nach Vergütungsgruppe V c Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung übergeleitet worden sind. 3Voraussetzung für die Höhergruppierung nach Satz 1 und 2 ist, dass
– zum individuellen Aufstiegszeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einer Höhergruppierung entgegengestanden hätten, und
– bis zum individuellen Aufstiegszeitpunkt nach Satz 1 weiterhin eine Tätigkeit auszuüben ist, die diesen Aufstieg ermöglicht hätte.
4Die Sätze 1 bis 3 gelten nicht in den Fällen des § 4 Absatz 2. 5Erfolgt die Höhergruppierung vor dem 1. Oktober 2007, gilt – gegebenenfalls unter Berücksichtigung des Satzes 2 – § 6 Absatz 2 Satz 1 und 2 entsprechend.

(2) 1Aus dem Geltungsbereich des Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung in eine der Entgeltgruppen 2 sowie 9 bis 15 übergeleitete Beschäftigte, die am 1. Oktober 2005 bei Fortgeltung des bisherigen Arbeitsvertragsrechts der bayerischen Diözesen (ABD) in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung die für eine Höhergruppierung erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt haben und in der Zeit zwischen dem 1. November 2005 und dem 30. September 2007 höhergruppiert worden wären, erhalten ab dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert wären, in ihrer bisherigen Entgeltgruppe Entgelt nach derjenigen individuellen Zwischen- bzw. Endstufe, die sich ergeben hätte, wenn sich ihr Vergleichsentgelt (§ 5) nach der Vergütung aufgrund der Höhergruppierung bestimmt hätte. 2Voraussetzung für diesen Stufenaufstieg ist, dass
– zum individuellen Aufstiegszeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einer Höhergruppierung entgegengestanden
hätten, und
– bis zum individuellen Aufstiegszeitpunkt nach Satz 1 weiterhin eine Tätigkeit auszuüben ist, die diesen Aufstieg ermöglicht hätte.
3Ein etwaiger Strukturausgleich wird ab dem individuellen Aufstiegszeitpunkt nicht mehr gezahlt. 4Der weitere Stufenaufstieg richtet sich bei Zuordnung zu einer individuellen Zwischenstufe nach § 6 Absatz 1. 5 § 4 Absatz 2 bleibt unberührt.
Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 3:
Die individuelle Zwischenstufe verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen nach dem 31. Dezember 2009 um den für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Prozentsatz; sie erhöht sich am 1. März 2018 um 3,19 Prozent, am 1. April 2019 um weitere 3,09 Prozent und am 1. März 2020 um weitere 1,06 Prozent.

(3) 1Abweichend von Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 Satz 1 gelten die Absätze 1 bzw. 2 auf schriftlichen Antrag entsprechend für übergeleitete Beschäftigte, die bei Fortgeltung des ABD

in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung bis spätestens zum 31. Dezember 2016 wegen Erfüllung der erforderlichen Zeit der Bewährung oder Tätigkeit höhergruppiert worden wären, unabhängig davon, ob die Hälfte der erforderlichen Bewährungs- oder Tätigkeitszeit am Stichtag erfüllt ist. 2In den Fällen des Absatzes 2 Satz 1 erhalten Beschäftigte, die in der Zeit zwischen dem 1. Oktober 2007 und dem 31. Dezember 2016 bei Fortgeltung des ABD in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung höhergruppiert worden wären, in ihrer bisherigen Entgeltgruppe Entgelt nach derjenigen individuellen Zwischen- oder Endstufe, die sich aus der Summe des bisherigen Tabellenentgelts und dem nach Absatz 2 ermittelten Höhergruppierungsgewinn nach bisherigem Recht ergibt; die Stufenlaufzeit bleibt hiervon unberührt. 3Bei Beschäftigten mit individueller Endstufe erhöht sich in diesen Fällen ihre individuelle Endstufe um den nach bisherigem Recht ermittelten Höhergruppierungsgewinn. 4§ 6 Absatz 3 Satz 4 gilt entsprechend.

Anmerkungen zu Absatz 3:

1. Wäre die/der Beschäftigte bei Fortgeltung des ABD in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung in der Zeit vom 1. Oktober 2007 bis 31. Dezember 2007 wegen Erfüllung der Voraussetzungen des Absatzes 3 höhergruppiert worden, findet Absatz 3 auf schriftlichen Antrag vom 1. Januar 2008 an Anwendung.
2. Die individuelle Zwischenstufe verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen nach dem 31. Dezember 2009 um den für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Prozentsatz; sie erhöht sich am 1. März 2018 um 3,19 Prozent, am 1. April 2019 um weitere 3,09 Prozent und am 1. März 2020 um weitere 1,06 Prozent.

(3a) 1Absatz 3 findet keine Anwendung auf in eine der Entgeltgruppen 2 sowie 9 bis 15 übergeleitete Beschäftigte, die bei Fortgeltung des ABD in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung wegen Erfüllung der erforderlichen Zeit der Bewährung oder Tätigkeit nach dem 30.09.2012 höhergruppiert worden wären, wenn sie zum Zeitpunkt der Erfüllung bereits die Endstufe ihrer Entgeltgruppe erreicht haben. 2Absatz 3 findet auf in eine der Entgeltgruppen 2 sowie 9 bis 15 übergeleitete Beschäftigte, die bei Fortgeltung des ABD in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung wegen Erfüllung der erforderlichen Zeit der Bewährung oder Tätigkeit nach dem 31.08.2013 höhergruppiert worden wären und zu diesem Zeitpunkt die Stufe 5 oder eine individuelle Zwischenstufe 5+ ihrer Entgeltgruppe erreicht haben, mit der Maßgabe Anwendung, dass ab diesem Zeitpunkt maximal das Entgelt der Endstufe der Entgeltgruppe gewährt wird.

Protokollnotiz zu Absatz 3a Satz 1:

1Bei Beschäftigten, die unter den Geltungsbereich des Absatz 3a Satz 1 fallen und denen vor Inkrafttreten der Regelung des Absatz 3a Satz 1 nach dem 30.09.2012 eine individuelle Endstufe gewährt wurde, entfällt die individuelle Endstufe mit Wirkung zum 01.09.2013. 2Diese Beschäftigten erhalten ab diesem Zeitpunkt wieder ein Entgelt nach der Endstufe ihrer Entgeltgruppe.

§ 8a Mehrfachaufstiege bei kirchenspezifischen Berufen

(1) Auf aus dem Geltungsbereich des Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung gemäß Anlage 2 K übergeleitete Beschäftigte, die am 1. Oktober 2005 bereits einen oder mehrere Bewährungs-, Zeit- oder Tätigkeitsaufstiege erreicht hatten und bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 30. September 2005 nur noch einen weiteren Bewährungs-, Zeit- oder Tätigkeitsaufstieg erreicht hätten, findet § 8 Anwendung.

(2) Auf aus dem Geltungsbereich des Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung gemäß Anlage 2 K übergeleitete Beschäftigte, die am 1. Oktober 2005 bereits zwei Bewährungs-, Zeit- oder Tätigkeitsaufstiege erreicht hatten und bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 30. September 2005 noch eine Vergütungsgruppenzulage erreicht hätten, findet § 9 Absatz 2 und 2a entsprechende Anwendung.

(3) 1Aus dem Geltungsbereich des Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung gemäß Anlage 2 K in die Entgeltgruppe 3 bzw. 8 übergeleitete Beschäftigte, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 30. September 2005 noch zwei Bewährungs-, Zeit- oder Tätigkeitsaufstiege erreicht hätten, sind unabhängig von der Maßgabe, dass die Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt sein muss, zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach

bisherigem Recht höhergruppiert wären, in die Entgeltgruppe 5 bzw. 9 eingruppiert, sofern die Voraussetzungen gemäß § 8 Absatz 1 Satz 3 bzw. § 8 Absatz 2 Satz 2 erfüllt sind. 2Diese Beschäftigten, die nach Satz 1 in EG 5 eingruppiert sind, sind ab dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht die zweite Höhergruppierung erreicht hätten, in die Entgeltgruppe 6 eingruppiert, wenn die Höhergruppierung nach bisherigem Recht bis spätestens 31. Dezember 2016 erreicht worden wäre und die Voraussetzungen gemäß § 8 Absatz 1 Satz 3 erfüllt sind.

(4) 1Aus dem Geltungsbereich des Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung gemäß Anlage 2 K in die Entgeltgruppe 8 übergeleitete Beschäftigte, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 30. September 2005 noch drei Bewährungs-, Zeit- oder Tätigkeitsaufstiege bzw. zwei Bewährungs-, Zeit- oder Tätigkeitsaufstiege und eine Vergütungsgruppenzulage erreicht hätten, sind zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert wären, in die Entgeltgruppe 9 eingruppiert, sofern die Voraussetzungen gemäß § 8 Absatz 2 Satz 2 erfüllt sind. 2Diese Beschäftigten erhalten ab dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht die zweite Höhergruppierung erreicht hätten, Entgelt nach derjenigen individuellen Zwischen- bzw. Endstufe, die sich ergeben hätte, wenn sich ihr Vergleichsentgelt (§ 5) nach der Vergütung aufgrund der beiden Höhergruppierungen bestimmt hätte, sofern die Voraussetzungen gemäß § 8 Absatz 2 Satz 2 erfüllt sind und die Neuberechnung des Vergleichsentgelts zu einem höheren Entgelt führt als ihnen ansonsten zustehen würde. 3Diese Beschäftigten sind ab dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht die dritte Höhergruppierung erreicht hätten, in die Entgeltgruppe 10 eingruppiert, wenn die Höhergruppierung nach bisherigem Recht bis spätestens 31. Dezember 2016 erreicht worden wäre und die Voraussetzungen des § 8 Absatz 1 Satz 3 erfüllt sind. 4Diese Beschäftigten erhalten zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht eine Vergütungsgruppenzulage erreicht hätten, eine Besitzstandszulage, wenn die Vergütungsgruppenzulage nach bisherigem Recht bis spätestens 31. Dezember 2016 erreicht worden wäre; § 9 Absatz 2 und 2a findet entsprechende Anwendung.

(5) 1Aus dem Geltungsbereich des Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung gemäß Anlage 2 K in die Entgeltgruppe 9 übergeleitete Beschäftigte, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 30. September 2005 noch zwei Bewährungs-, Zeit- oder Tätigkeitsaufstieg bzw. einen Bewährungs-, Zeit- oder Tätigkeitsaufstieg und eine Vergütungsgruppenzulage erreicht hätten, erhalten unabhängig von der Maßgabe, dass die Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt sein muss, ab dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert wären, Entgelt nach derjenigen individuellen Zwischen- bzw. Endstufe, die sich ergeben hätte, wenn sich ihr Vergleichsentgelt (§ 5) nach der Vergütung aufgrund der Höhergruppierung bestimmt hätte, sofern die Voraussetzungen gemäß § 8 Absatz 2 Satz 2 erfüllt sind. 2Diese Beschäftigten sind ab dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht die zweite Höhergruppierung erreicht hätten, in die Entgeltgruppe 10 eingruppiert, wenn die Höhergruppierung nach bisherigem Recht bis spätestens 31. Dezember 2016 erreicht worden wäre und die Voraussetzungen des § 8 Absatz 1 Satz 3 erfüllt sind. 3Diese Beschäftigten erhalten zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht eine Vergütungsgruppenzulage erreicht hätten, eine Besitzstandszulage, wenn die Vergütungsgruppenzulage nach bisherigem Recht bis spätestens 31. Dezember 2016 erreicht worden wäre; § 9 Absatz 2 und 2a findet entsprechende Anwendung.

(6) Auf Beschäftigte, die zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung eingestellt und gemäß Anlage 4 K eingruppiert werden, finden die Absätze 1 – 4 Satz 1 entsprechende Anwendung.

Protokollnotiz zu § 8a Absätze 3, 4 und 5:
Bewährungsaufstiege, die nach bisherigem Recht (ABD i. d. F. bis 30.09.2005) vor dem Inkrafttreten der Änderung des § 8a zum 1. Oktober 2011 erreicht worden wären, werden mit Wirkung zum 1. Oktober 2011 vollzogen. Entgeltnachzahlungen für

Bewährungsaufstiege, die zwischen 1. Oktober 2011 und 31. Oktober 2012 erreicht worden wären oder mit Wirkung zum 1. Oktober 2011 zu vollziehen sind, werden mit dem Tabellenentgelt für den Monat Oktober 2012 ausgezahlt.

§ 9 Vergütungsgruppenzulagen

(1) Aus dem Geltungsbereich des Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung übergeleitete Beschäftigte, denen am 30. September 2005 nach der Vergütungsordnung zum Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung eine Vergütungsgruppenzulage zusteht, erhalten in der Entgeltgruppe, in die sie übergeleitet werden, eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Vergütungsgruppenzulage.

(2) 1Aus dem Geltungsbereich des Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung übergeleitete Beschäftigte, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 30. September 2005 eine Vergütungsgruppenzulage ohne vorausgehenden Fallgruppenaufstieg erreicht hätten, erhalten ab dem Zeitpunkt, zu dem ihnen die Zulage nach bisherigem Recht zugestanden hätte, eine Besitzstandszulage. 2Die Höhe der Besitzstandszulage bemisst sich nach dem Betrag, der als Vergütungsgruppenzulage zu zahlen gewesen wäre, wenn diese bereits am 30. September 2005 zugestanden hätte. 3Voraussetzung ist, dass
– am 1. Oktober 2005 die für die Vergütungsgruppenzulage erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit nach Maßgabe des § 23 a Abschnitt B und C Teil A,1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung zur Hälfte erfüllt ist,
– zu diesem Zeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts der Vergütungsgruppenzulage entgegengestanden hätten und
– bis zum individuellen Zeitpunkt nach Satz 1 weiterhin eine Tätigkeit auszuüben ist, die zu der Vergütungsgruppenzulage geführt hätte.

(2a) 1Absatz 2 gilt auf schriftlichen Antrag entsprechend für übergeleitete Beschäftigte, die bei Fortgeltung des ABD in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung bis spätestens zum 31.Dezember 2016 wegen Erfüllung der erforderlichen Zeit der Bewährung oder Tätigkeit die Voraussetzungen der Vergütungsgruppenzulage erfüllt hätten, unabhängig davon, ob die Hälfte der erforderlichen Zeit der Bewährung oder Tätigkeit am Stichtag erfüllt ist. 2Die Anmerkung Nr. 1 zu § 8 Absatz 3 gilt entsprechend.

(3) Für aus dem Geltungsbereich des Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung übergeleitete Beschäftigte, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 30. September 2005 im Anschluss an einen Fallgruppenaufstieg eine Vergütungsgruppenzulage erreicht hätten, gilt Folgendes:
a) 1In eine der Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8 übergeleitete Beschäftigte, die den Fallgruppenaufstieg am 30. September 2005 noch nicht erreicht haben, sind zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert worden wären, in die nächsthöhere Entgeltgruppe des in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung eingruppiert; § 8 Absatz 1 Satz 2 bis 5 gilt entsprechend. 2Eine Besitzstandszulage für eine Vergütungsgruppenzulage steht nicht zu.
b) 1Ist ein der Vergütungsgruppenzulage vorausgehender Fallgruppenaufstieg am 30. September 2005 bereits erfolgt, gilt Absatz 2 mit der Maßgabe, dass am 1. Oktober 2005 die Hälfte der Gesamtzeit für den Anspruch auf die Vergütungsgruppenzulage einschließlich der Zeit für den vorausgehenden Aufstieg zurückgelegt sein muss oder die Vergütungsgruppenzulage bei Fortgeltung des bisherigen Rechts bis zum 31. Dezember 2016 erworben worden wäre. 2Im Fall des Satzes 1 2. Alternative wird die Vergütungsgruppenzulage auf schriftlichen Antrag gewährt. 3Die Anmerkung zu § 8 Absatz 3 Nummer 1 gilt entsprechend.
c) 1Wäre im Fall des Buchstaben a nach bisherigem Recht der Fallgruppenaufstieg spätestens am 30. September 2007 erreicht worden, gilt Absatz 2 mit der Maßgabe, dass am 1. Oktober 2007 die Hälfte der Gesamtzeit für den Anspruch auf die Vergütungs-

gruppenzulage einschließlich der Zeit für den vorausgehenden Aufstieg erreicht worden sein muss und die Vergütungsgruppenzulage bei Fortgeltung des bisherigen Rechts bis zum 31. Dezember 2016 erworben worden wäre. 2Die Anmerkung zu § 8 Absatz 3 Nummer 1 gilt entsprechend.

(4) 1Die Besitzstandszulage nach den Absätzen 1, 2 und 3 Buchstabe b) wird so lange gezahlt, wie die anspruchsbegründende Tätigkeit ununterbrochen ausgeübt wird und die sonstigen Voraussetzungen für die Vergütungsgruppenzulage nach bisherigem Recht weiterhin bestehen. 2Sie verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz.

Anmerkungen zu Absatz 4 Sätze 1 und 2:

1 1Unterbrechungen wegen Elternzeit, Wehr- oder Zivildienstes, unbezahlten Sonderurlaubs aufgrund von Familienpflichten im Sinne des § 4 Absatz 2 BGleiG, Sonderurlaubs, bei dem der Arbeitgeber vor Antritt ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung anerkannt hat, Bezuges einer Rente auf Zeit wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Ablaufs der Krankenbezugsfristen sowie wegen vorübergehender Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit sind unschädlich. 2In den Fällen, in denen eine Unterbrechung aus den in Satz 1 genannten Gründen nach dem 30. September 2005 und vor dem 1. Juli 2008 endet, wird eine Besitzstandszulage nach § 9 Absatz 1, 2 oder 3 Buchst. b oder c rückwirkend vom 1. Juli 2008 an gezahlt, wenn bis zum 31. März 2009 ein entsprechender schriftlicher Antrag (Ausschlussfrist) gestellt worden ist. 3Ist eine entsprechende Leistung bis zum 31. März 2008 schriftlich geltend gemacht worden, erfolgt die Zahlung rückwirkend vom 1. Juni 2008 an.

2. Die Besitzstandszulage erhöht sich am 1. März 2018 um 3,19 Prozent, am 1. April 2019 um weitere 3,09 Prozent und am 1. März 2020 um weitere 1,06 Prozent.

§ 10 Fortführung vorübergehend übertragener höherwertiger Tätigkeit

1Beschäftigte, denen am 30. September 2005 eine Zulage nach § 24 Teil A,1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung zusteht, erhalten nach Überleitung eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Zulage, solange sie die anspruchsbegründende Tätigkeit weiterhin ausüben und die Zulage nach bisherigem Recht zu zahlen wäre. 2Wird die anspruchsbegründende Tätigkeit über den 30. September 2007 hinaus beibehalten, finden mit Wirkung ab dem 1. Oktober 2007 die Bestimmungen des ABD in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung über die vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit Anwendung. 3Für eine vor dem 1. Oktober 2005 vorübergehend übertragene höherwertige Tätigkeit, für die am 30. September 2005 wegen der zeitlichen Voraussetzungen des § 24 Absatz 1 bzw. 2 Teil A,1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung noch keine Zulage gezahlt wird, gilt Satz 1 und 2 ab dem Zeitpunkt entsprechend, zu dem nach bisherigem Recht die Zulage zu zahlen gewesen wäre. 4Sätze 1 bis 3 gelten in den Fällen des § 9 Teil B,1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung entsprechend; bei Vertretung einer Arbeiterin/eines Arbeiters bemisst sich die Zulage nach dem Unterschiedsbetrag zwischen dem Lohn nach § 9 Absatz 2 Buchstabe a Teil B,1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung und dem im September 2005 ohne Zulage zustehenden Lohn. 5Sätze 1 bis 4 gelten bei besonderen Vorschriften im Teil A, 1. in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung über die vorübergehende Übertragung höherwertiger Tätigkeiten entsprechend. 6Ist Beschäftigten, die eine Besitzstandszulage nach Satz 1 erhalten, die anspruchsbegründende Tätigkeit bis zum 30. September 2007 dauerhaft übertragen worden, erhalten sie eine persönliche Zulage. 7Die Zulage nach Satz 6 wird für die Dauer der Wahrnehmung dieser Tätigkeit auf einen bis zum 31. März 2009 zu stellenden schriftlichen Antrag (Ausschlussfrist) der/des Beschäftigten vom 1. Juli 2008 an gezahlt. 8Die Höhe der Zulage bemisst sich nach dem Unterschiedsbetrag zwischen dem am 1. Oktober 2005 nach § 6 oder § 7 zustehenden Tabellenentgelt oder Entgelt nach einer individuellen Zwischen- oder Endstufe einschließlich der Besitzstandszulage nach Satz 1 und dem Tabellenentgelt nach der Höhergruppierung. 9Allgemeine Entgeltanpassungen, Erhöhungen des Entgelts durch Stufenaufstiege und Höhergruppierungen sowie Zulagen gemäß § 14 Absatz 3 ABD Teil A,1. sind auf die persönliche Zulage in voller Höhe anzurechnen.

§ 11 Kinderbezogene Entgeltbestandteile

(1) 1Für im September 2005 zu berücksichtigende Kinder werden die kinderbezogenen Entgeltbestandteile des ABD in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung in der für September 2005 zustehenden Höhe als Besitzstandszulage fortgezahlt, solange für diese Kinder Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) ununterbrochen gezahlt wird oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG gezahlt würde. 2Die Besitzstandszulage entfällt ab dem Zeitpunkt, zu dem einer anderen Person, die im öffentlichen Dienst steht oder auf Grund einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen oder nach einer Ruhelohnordnung versorgungsberechtigt ist, für ein Kind, für welches die Besitzstandszulage gewährt wird, das Kindergeld gezahlt wird. 3Unterbrechungen wegen Ableistung von Grundwehrdienst, Zivildienst oder Wehrübungen sowie die Ableistung eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres sind unschädlich; soweit die unschädliche Unterbrechung bereits im Monat September 2005 vorliegt, wird die Besitzstandszulage ab dem Zeitpunkt des Wiederauflebens der Kindergeldzahlung gewährt. 4Ebenso unschädlich sind Unterbrechungen in der Entgeltzahlung
a) wegen Inanspruchnahme der Elternzeit,
b) wegen eines Sonderurlaubs ohne Fortzahlung des Entgelts im Falle der Betreuung eines Kindes unter 14 Jahren oder der Pflege eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen.
c) wegen kurzzeitiger Unterbrechungen nach § 45 SGB V (Krankengeld bei Erkrankung des Kindes) oder
d) wegen kurzfristiger Arbeitsbefreiung im Sinne des § 29 Absatz 3 Satz 2 Teil A, 1.
5Soweit die unschädliche Unterbrechung bereits im Monat September 2005 vorliegt, wird die Besitzstandszulage ab dem Zeitpunkt der Wiederaufnahme der Zahlung des Entgelts gewährt.

Protokollnotiz zu § 11 Absatz 1:
1Zur Vermeidung finanzieller Härten kann der Arbeitgeber auf Antrag auch in anderen als den in Absatz 1 Satz 3 genannten Ausnahmetatbeständen die Besitzstandszulage Kind wieder aufleben lassen. 2Der Antrag kann im Rahmen der tariflichen Ausschlussfrist auch rückwirkend gestellt werden, frühestens jedoch mit Wirkung zum 01.09.2015.

(1a) 1Entfallen bei einer anderen Person, die im öffentlichen Dienst steht oder auf Grund einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen oder nach einer Ruhelohnordnung versorgungsberechtigt ist, aus einem anderen als in Absatz 1 Satz 2 genannten Grund für ein Kind, für das der/dem Beschäftigten wegen des Kindergeldbezugs durch die andere Person die kinderbezogene Besitzstandszulage nicht oder nicht in vollem Umfang gewährt worden ist, kinderbezogene Entgeltbestandteile oder Teile davon, ist der/dem Beschäftigten eine Besitzstandszulage in der Höhe zu gewähren, dass der kinderbezogene Entgeltbestandteil insgesamt nur einmal pro Kind gezahlt wird. 2Auf einen Wechsel im Kindergeldbezug kommt es in diesem Fall nicht an. 3Jede Änderung im Sinne von Satz 1 hat die/der Beschäftigte dem Arbeitgeber unverzüglich schriftlich anzuzeigen. 4Absatz 1b bleibt unberührt.

(1b) 1Die Besitzstandszulage gemäß Absatz 1 Satz 1 bzw. Absatz 1a wird anteilig reduziert oder entfällt, soweit und sofern bei einer anderen Person, die im öffentlichen Dienst steht oder auf Grund einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen oder nach einer Ruhelohnordnung versorgungsberechtigt ist, für ein Kind, für welches die Besitzstandszulage gewährt wird, ein Anspruch auf kinderbezogene Entgeltbestandteile neu entsteht, sich ändert oder ein ruhender Anspruch wiederauflebt. 2Jede Änderung der Anspruchsberechtigung der anderen Person gemäß Satz 1 hat die/der Beschäftigte dem Arbeitgeber unverzüglich schriftlich anzuzeigen.

Protokollnotiz zu den Absätzen 1, 1a und 1b:

Dem öffentlichen Dienst steht gleich eine Tätigkeit im Dienst eines sonstigen Arbeitgebers, der die Regelungen des § 11 TVÜ (in der Fassung Bund bzw. VKA bzw. Länder) oder des § 29 BAT hinsichtlich der kinderbezogenen Anteile im Ortszuschlag oder diesen vergleichbare Regelungen anwendet.

(2) 1§ 24 Absatz 2 Teil A, 1. in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung ist anzuwenden. 2Die Besitzstandszulage nach Absatz 1 Satz 1 verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz nach Maßgabe des § 20 a Teil A, 1. 3Ansprüche nach Absatz 1 können für Kinder ab dem vollendeten 16. Lebensjahr durch Vereinbarung mit der/dem Beschäftigten abgefunden werden.

Anmerkung zu Absatz 2 Satz 2:
Der Betrag der Besitzstandszulage erhöht sich am 1. März 2018 um 3,19 Prozent, am 1. April 2019 um weitere 3,09 Prozent und am 1. März 2020 um weitere 1,06 Prozent.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für
a) zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem 31. Dezember 2005 geborene Kinder der übergeleiteten Beschäftigten,
b) die Kinder von bis zum 31. Dezember 2005 in ein Arbeitsverhältnis übernommenen Auszubildenden, sowie Praktikantinnen und Praktikanten aus im ABD geregelten Beschäftigungsverhältnissen, soweit diese Kinder vor dem 1. Januar 2006 geboren sind.

§ 12 Strukturausgleich

(1) 1Aus dem Geltungsbereich des Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung übergeleitete Beschäftigte erhalten ausschließlich in den in den Anlagen 3, 3 A und 3 K aufgeführten Fällen zusätzlich zu ihrem monatlichen Entgelt einen nicht dynamischen Strukturausgleich. 2Maßgeblicher Stichtag für die anspruchsbegründenden Voraussetzungen (Vergütungsgruppe, Lebensalterstufe, Ortszuschlag, Aufstiegszeiten) ist der 01. Oktober 2005, sofern in den Anlagen 3, 3 A und 3 K nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist.

(1a) Für nach Anlage 2 K übergeleitete Beschäftigte werden durch Beschluss der Bayerischen Regional-KODA gesonderte Ausgleichszahlungen (Anlage 3 K) festgelegt.

(2) Die Zahlung des Strukturausgleichs beginnt im Oktober 2007, sofern in den Anlagen 3, 3 A und 3 K nicht etwas anderes bestimmt ist.

(3) *(frei)*

(4) Bei Teilzeitbeschäftigung steht der Strukturausgleich anteilig zu (§ 24 Absatz 2 Teil A, 1. in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung).

Anmerkung zu Absatz 4:
Bei späteren Veränderungen der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit der/des Beschäftigten ändert sich der Strukturausgleich entsprechend.

(5) 1Bei Höhergruppierungen wird der Unterschiedsbetrag zum bisherigen Entgelt auf den Strukturausgleich angerechnet. 2Für die Dauer der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit wird die Zulage nach § 14 Absatz 3 Teil A, 1. auf den Strukturausgleich angerechnet. 3Entsprechendes gilt für die Zulage in den Fällen der Übertragung einer Führungsposition auf Probe nach § 31 Teil A, 1. und auf Zeit nach § 32 Teil A, 1.

(5a) 1In den Entgeltgruppen 9 bis 15 wird beim Erreichen der Stufe 6 der Unterschiedsbetrag zum bisherigen Entgelt auf den Strukturausgleich angerechnet, soweit eine Überleitung nach Anlage 2 oder 2 K erfolgt ist. 2Die Zulagen gemäß Anlage 2 und der Erhöhungsbetrag gemäß Anlage 2 K werden auf den Strukturausgleich angerechnet.

(6) Einzelvertraglich kann der Strukturausgleich abgefunden werden.

§ 13 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

1Bei Beschäftigten, für die bis zum 30. September 2005 § 71 Teil A,1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung gegolten hat, wird abweichend von § 22 Absatz 2 Teil A, 1. in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung für die Dauer des über den 30. September 2005 hinaus ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses der Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem festgesetzten Nettokrankengeld oder der entsprechenden gesetzlichen Nettoleistung und dem Nettoentgelt (§ 22 Absatz 2 Satz 2 und 3 Teil A, 1. in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung) gezahlt. 2Nettokrankengeld ist das um die Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung reduzierte Krankengeld. 3Für Beschäftigte, die nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Höchstsatz des Nettokrankengeldes, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen.

§ 14 Beschäftigungszeit

(1) Für die Dauer des über den 30. September 2005 hinaus fortbestehenden Arbeitsverhältnisses werden die vor dem 1. Oktober 2005 nach Maßgabe der einschlägigen Vorschriften anerkannten Beschäftigungszeiten als Beschäftigungszeit im Sinne des § 34 Absatz 3 Teil A,1. in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung berücksichtigt.

(2) Für die Anwendung des § 23 Absatz 2 Teil A, 1. in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung werden die bis zum 30. September 2005 zurückgelegten Zeiten im Sinne des § 39 Teil A,1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung als Jubiläumsdienstzeit berücksichtigt.

§ 15 Urlaub

(1) 1Beschäftigte der Vergütungsgruppen I und I a, die für das Urlaubsjahr 2005 aus Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung einen Anspruch auf 30 Arbeitstage Erholungsurlaub erworben haben, behalten bei einer Fünftagewoche diesen Anspruch für die Dauer des über den 30. September 2005 hinaus ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses. 2Die Urlaubsregelungen des ABD in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung bei abweichender Verteilung der Arbeitszeit gelten entsprechend.

(2) § 49 Absatz 1 und 2 Teil B,1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung einschließlich Protokollnotiz zu Absatz 2 Teil B in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung über Zusatzurlaub für gesundheitsgefährdende Arbeiten für Arbeiter gelten bis zum In-Kraft-Treten einer entsprechenden Regelung fort; im Übrigen gilt Absatz 1 entsprechend.

§ 16 Abgeltung

1Durch Vereinbarung mit der/dem Beschäftigten können Entgeltbestandteile aus Besitzständen, ausgenommen für Vergütungsgruppenzulagen, pauschaliert bzw. abgefunden werden. 2§ 11 Absatz 2 Satz 3 und § 12 Absatz 6 bleiben unberührt.

§ 16a Leistungsgeminderte Beschäftigte

(1) Die nach der Protokollnotiz zum 3. Abschnitt in der bis zum 28. Februar 2014 geltenden Fassung zurückgestellte Überleitung der Beschäftigten mit Anspruch auf Entgeltsicherung bei Leistungsminderung in das Entgeltsystem des ABD Teil A,1. erfolgt nach folgenden Regelungen:

1. [1]Beschäftigte, die am 30. September 2005 eine Zahlung nach § 37 Absatz 1 und 2 Teil B, 1. in der bis zum 30. Septembern 2005 geltenden Fassung erhalten haben, werden rückwirkend zum 1. Oktober 2005 nach Maßgabe des § 4 i.V.m. der Anlage 2 in das Entgeltsystem des Teil A, 1. übergeleitet. [2]Maßgebend hierbei ist die Lohngruppe, in der die/der Beschäftigte vor Eintritt der Leistungsminderung eingruppiert war. [3]Die Stufenzuordnung bestimmt sich nach Maßgabe der §§ 5 und 7. [4]Der weitere Stufenaufstieg ist unter Anwendung des § 7 und der Regelungen des Teil A, 1. bis zum 28. Februar 2014 nachzuzeichnen. [5]Ab dem 1. März 2014 richtet sich der weitere Stufenaufstieg nach den Regelungen des Teil A, 1. [6]Zur Ermittlung des der/dem Beschäftigten zustehenden Entgelts sind dem nach Satz 1 bis 5 zustehenden Tabellenentgelt zuzüglich der nach § 37 Absatz 1 und 2 Teil B, 1. in der bis zum 30. September 2005 geltenden Fassung gesicherten Lohnbestandteile das jeweilige Tabellenentgelt, das sich aus der aufgrund der Leistungsminderung zugewiesenen Tätigkeit ergeben würde, und die sonstigen § 37 Teil B, 1. in der bis zum 30. September 2005 geltenden Fassung entsprechenden Entgeltbestandteile (Vorarbeiter- und andere Funktionszulagen, Erschwerniszuschläge und Schichtzulagen sowie etwaige Zeitzuschläge) monatlich gegenüberzustellen. [7]Das der Leistungsminderung entsprechende Tabellenentgelt ist in entsprechender Anwendung der Sätze 1 bis 4 nachzuzeichnen; Satz 5 gilt entsprechend. [8]Ist das der Leistungsminderung entsprechende Entgelt nach Satz 6 und 7 niedriger als das gesicherte Entgelt, ist ab 1. März 2014 an seiner Stelle das gesicherte Entgelt zu zahlen. [9]Für die Zeit davor verbleibt es bei den geleisteten Zahlungen, wenn diese die sich aus Satz 1 der Protokollnotiz zum 3. Abschnitt in der bis zum 28. Februar 2014 geltenden, Fassung ergebenden Ansprüche nicht unterschreiten; § 37 Teil A, 1. bleibt unberührt. [10]Beschäftigte, die am 30. September 2005 Monatslohn nach § 25 Absatz 1 Teil B, 1. in der bis zum 30. September 2005 geltenden Fassung erhalten haben, werden rückwirkend zum 1. Oktober 2005 in entsprechender Anwendung der Sätze 1, 3 und 4 in das Entgeltsystem des Teil A, 1. übergeleitet; Satz 5 gilt entsprechend.

2. [1]Beschäftigte, die am 30. September 2005 eine Ausgleichszulage nach § 56 Teil A, 1. in der bis zum 30. September 2005 geltenden Fassung erhalten haben, werden rückwirkend zum 1. Oktober 2005 nach Maßgabe des § 4 i.V.m. der Anlage 2 in das Entgeltsystem des Teil A, 1. übergeleitet. [2]Maßgebend hierbei ist die Vergütungsgruppe, in der die/der Beschäftigte vor ihrem/seinem Unfall bzw. vor Feststellung einer Berufskrankheit eingruppiert war. [3]Die Stufenzuordnung bestimmt sich nach Maßgabe der §§ 5 und 6. [4]Der weitere Stufenaufstieg ist unter Anwendung des § 6 und der Regelungen des Teil A, 1. bis zum 28. Februar 2014 nachzuzeichnen. [5]Zur Ermittlung der der/dem Beschäftigten zustehenden Ausgleichszulage sind in entsprechender Anwendung der Sätze 1 bis 4 die Entgeltgruppe und die Stufe festzustellen, in denen die/der Beschäftigte weiterbeschäftigt wird. [6]Der Unterschiedsbetrag zwischen beiden Entgeltgruppen und Stufen ist der ab dem 1. März 2014 zu zahlende Ausgleichsbetrag. [7]Für die Zeit davor verbleibt es bei den geleisteten Zahlungen, wenn diese die sich aus Satz 2 der Protokollnotiz zum 3. Abschnitt in der bis zum 28. Februar 2014 geltenden Fassung ergebenden Ansprüche nicht unterschreiten; § 37 Teil A,1. bleibt unberührt.

3. [1]Soweit abweichend von Nummern 1 und 2 bereits vor dem 1. März 2014 die Überleitung in das Entgeltsystem des Teil A, 1. erfolgt ist, verbleibt es dabei auch für die Zeit nach dem 28.

Februar 2014. 2Die/Der Beschäftigte kann bis zum 31. August 2015 schriftlich die Anwendung von Nummer 1 oder 2 mit Wirkung ab dem 1. März 2014 beantragen.

(2) 1§§ 25 Absatz 1 und 37 Teil B, 1. jeweils in der bis zum 30. September 2005 geltenden Fassung und § 56 Teil A, 1. in der bis zum 30. September 2005 geltenden Fassung finden in ihrem jeweiligen Geltungsbereich weiterhin Anwendung, und zwar auch auf Beschäftigte im Sinne des § 1 Absatz 2. 2§ 55 Absatz 2 Unterabsatz 2 Satz 2 Teil A, 1. in der bis zum 30. September 2005 geltenden Fassung bleibt in seinem bisherigen Geltungsbereich unberührt.

(3) Die in den Absätzen 1 und 2 genannten Regelungen des Teil A,1. und Teil B, 1. jeweils in der bis zum 30. September 2005 geltenden Fassung ergeben sich aus dem Anhang zu § 16a.

Abschnitt IV: Sonstige abweichende oder ergänzende Bestimmungen (§§ 17-24)

§ 17 Eingruppierung

(1) *(frei)*

(2) *(frei)*

(3) *(frei)*

(4) *(frei)*

(5) *(frei)*

(6) *(frei)*

(7) 1Die Lohngruppen des Lohngruppenverzeichnisses sind gemäß Anlage 4 den Entgeltgruppen zugeordnet. 2In den Fällen des § 16 Absatz 2a und 2b Teil A, 1. kann die Eingruppierung in die in dem unmittelbar vorhergehenden Arbeitsverhältnis durch Zeit-, Tätigkeits- oder Bewährungsaufstieg erreichte Entgeltgruppe erfolgen, sofern das unmittelbar vorhergehende Arbeitsverhältnis vor dem 1. Oktober 2005 begründet worden ist.

(8) *(frei)*

(9) Ist anlässlich der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit im Sinne des § 14 Teil A,1. zusätzlich eine Tätigkeit auszuüben, für die nach Teil A, 2.13. und 2.14. in der Fassung vom 31.12.2016 ein Anspruch auf Zahlung einer Zulage für Vorarbeiterinnen/Vorarbeiter und Vorhandwerkerinnen/Vorhandwerker, Fachvorarbeiterinnen/Fachvorarbeiter und vergleichbare Beschäftigte oder Lehrgesellinnen/Lehrgesellen besteht, erhält die/der Beschäftigte abweichend von § 14 Absatz 3 Teil A, 1. anstelle der Zulage nach § 14 Teil A, 1. für die Dauer der Ausübung sowohl der höherwertigen als auch der zulagenberechtigenden Tätigkeit eine persönliche Zulage von 10 Prozent ihres/seines Tabellenentgelts.
Protokollnotiz zu Absatz 9:
1Die Zulage für Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter, Vorhandwerkerinnen und Vorhandwerker, Fachvorarbeiterinnen und Fachvorarbeiter und vergleichbare Beschäftigte oder Lehrgesellinnen und Lehrgesellen verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen nach dem 31. Dezember 2009 um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz. 2Der Betrag der Zulage nach Satz 1 erhöht sich am 1. März 2018 um 3,19 Prozent, am 1. April 2019 um weitere 3,09 Prozent und am 1. März 2020 um weitere 1,06 Prozent.

(10) Die Absätze 1 bis 9 gelten für besondere Bestimmungen der Bayerischen Regional-KODA über die Eingruppierungen entsprechend.

§ 17a Sonderregelung bei Wechsel des Arbeitgebers

Für unter den Geltungsbereich dieser Regelung fallende Beschäftigte gilt bei einem Wechsel von einem Arbeitgeber im Sinne des § 1 Absatz 1 Nr. 1, 2 und 3 Teil A, 1. in der ab dem 1. Oktober 2005 geltenden Fassung zu einem anderen Arbeitgeber in diesem Sinne in derselben Diözese folgende Übergangsregelung:
1. Nach den Bestimmungen des Teil A, 3. in der bis zum 30. September 2005 geltenden Fassung bereits zurückgelegte Bewährungs-, Fallgruppen- und Tätigkeitsaufstiege werden bei der Zuordnung zu der Entgeltgruppe des ABD in der ab dem 1. Oktober 2005 geltenden

Fassung berücksichtigt, soweit und solange der Beschäftigte eine entsprechende Tätigkeit ausübt.
2. Die Beschäftigen werden bei der Einstellung wenigstens der Stufe 3 zugeordnet, sofern sie bei dem bisherigen Arbeitgeber diese Stufe oder eine höhere bereits erreicht hatten.
3. Im Sinne und nach den Voraussetzungen des § 11 dieser Regelung bereits gewährte kinderbezogene Entgeltbestandteile werden nach Wechsel des Arbeitgebers von dem neuen Arbeitgeber weiter gewährt.
4. 1Zwischen der/dem Beschäftigten, deren/dessen Arbeitsverhältnis nach dem 30. September 2005 wegen dringender betrieblicher Erfordernisse im Sinne des § 1 Absatz 2 Satz 1 KSchG durch Auflösungsvertrag oder Arbeitgeberkündigung endet, und dem neuen Arbeitgeber kann einzelvertraglich vereinbart werden, dass die bei dem vorherigen Arbeitgeber nach den Bestimmungen der §§ 12 und 13 Teil A, 3. erworbenen Besitzstände in entsprechender Anwendung der Bestimmungen der §§ 12 und 13 Teil A, 3. übernommen werden. 2§ 24 Absatz 2 Teil A, 1. bleibt unberührt.

Protokollnotiz zu § 17a:
1Der Wechsel von einem Arbeitgeber zu einem anderen Arbeitgeber im Sinne des § 17a muss ohne Unterbrechung, d.h. im unmittelbaren Anschluss erfolgen. 2Unschädlich ist eine Unterbrechung nur dann, wenn zwischen den Arbeitsverhältnissen maximal vier Werktage – mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage – liegen, an denen das Arbeitsverhältnis nicht bestand.

§ 17b Sonderregelungen zu kinderbezogenen Entgeltbestandteilen bei Wechsel des Arbeitgebers

Für Beschäftigte, die bei ihrem früheren kirchlichen Arbeitgeber kinderbezogene Entgeltbestandteile erhalten haben, und auf die § 17a Nr. 3 keine Anwendung findet, gelten die Besitzstandsregelungen des Beschlusses der Zentral-KODA vom 6.11.2008 (abgedruckt in Anhang I), auch sofern das Arbeitsverhältnis bei dem vorherigen Arbeitgeber nach dem 30. September 2005 begründet worden ist.

§ 18 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit nach dem 30. September 2005

(1) *(frei)*

(2) Wird aus dem Geltungsbereich des Teil B in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung übergeleiteten Beschäftigten nach dem 30. September 2005 erstmalig außerhalb von § 10 eine höherwertige Tätigkeit vorübergehend übertragen, gelten bis zum In-Kraft-Treten eines Beschlusses der Bayerischen Regional-KODA über eine persönliche Zulage die bisherigen Regelungen des Teil B in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung mit der Maßgabe entsprechend, dass sich die Höhe der Zulage nach dem ABD in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung richtet, soweit sich aus § 17 Absatz 9 nichts anderes ergibt.

§ 19 Entgeltgruppe 2 Ü und 15 Ü

(1) Für Beschäftigte, die nach der Anlage 4 der Entgeltgruppe 2Ü zugeordnet sind, gelten folgende Tabellenwerte:

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
gültig vom 1. März 2018 bis zum 31. März 2019	2.084,42	2.297,88	2.374,56	2.476,80	2.547,07	2.642,56
gültig vom 1. April 2019 bis zum 29. Februar 2020	2.148,83	2.368,88	2.447,93	2.553,33	2.625,77	2.730,08
gültig ab 1. März 2020	2.171,61	2.393,99	2.473,88	2.580,40	2.653,60	2.760,98

(2) 1Übergeleitete Beschäftigte der Vergütungsgruppe I zum ABD Teil A, 1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung unterliegen dem ABD in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung. 2Sie werden in die Entgeltgruppe 15 Ü übergeleitet. 3Für sie gelten folgende Tabellenwerte:

	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
gültig vom 1. März 2018 bis zum 31. März 2019	5.765,67	6.390,93	6.983,30	7.378,23	7.470,36
gültig vom 1. April 2019 bis zum 29. Februar 2020	5.943,83	6.588,41	7.199,08	7.606,22	7.701,19
gültig ab 1. März 2020	6.006,83	6.658,25	7.275,39	7.686,85	7.782,82

4Die Verweildauer in den Stufen 2 bis 5 beträgt jeweils fünf Jahre. 5§ 6 Absatz 4 findet keine Anwendung. 6Für Beschäftigte der Entgeltgruppe 15 Ü sind Mehrarbeit und Überstunden durch das Tabellenentgelt abgegolten.

§ 20 Jahressonderzahlung 2006

Die mit dem Entgelt für den Monat November 2006 spätestens jedoch Anfang Dezember zu zahlende Jahressonderzahlung berechnet sich für Beschäftigte nach § 1 Absatz 1 und 2 nach den Bestimmungen des § 20 Teil A, 1. in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung mit folgenden Maßgaben:

1. Der Bemessungssatz der Jahressonderzahlung beträgt in allen Entgeltgruppen 82,14 v. H.
2. 1Der sich nach Nr. 1 ergebende Betrag der Jahressonderzahlung erhöht sich um einen Betrag in Höhe von 255,65 Euro. 2Bei Beschäftigten, denen am 1. Juli 2006 Entgelt nach einer der Entgeltgruppen 1 bis 8 zusteht, erhöht sich dieser Zusatzbetrag auf 332,34 Euro. 3Teilzeitbeschäftigte erhalten von dem Zusatzbetrag nach Satz 1 oder 2 den Teil, der dem Anteil ihrer Arbeitszeit an der Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht. 4Der Zusatzbetrag nach den Sätzen 1 bis 3 ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.
3. Der sich nach Nr. 1 ergebende Betrag der Jahressonderzahlung erhöht sich für jedes Kind, für das Beschäftigte im September 2006 kinderbezogene Entgeltbestandteile gemäß § 11 erhalten, um 25,56 Euro.

Protokollnotiz zu § 20:

Die Regelung über eine Zuwendung für Mitarbeiter Teil C, 6. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung bleibt bis zum 31.12.2005 in Kraft.

§ 21 Abrechnung unständiger Bezügebestandteile

Bezüge im Sinne des § 36 Absatz 1 Unterabsatz 2 Teil A, 1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung, § 31 Absatz 2 Unterabsatz 2 Teil B, 1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung für Arbeitsleistungen bis zum 30. September 2005 werden nach den bis dahin jeweils geltenden Regelungen abgerechnet, als ob das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 30. September 2005 beendet worden wäre.

§ 22 Bereitschaftszeiten

1Nr. 3 SR 2r Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung für Hausmeister und entsprechende Arbeitsvertragsregelungen für Beschäftigtengruppen mit Bereitschaftszeiten innerhalb ihrer regelmäßigen Arbeitszeit gelten fort. 2Dem Anhang zu § 9 Teil A, 1. in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung widersprechende Regelungen zur Arbeitszeit sind bis zum 31. Dezember 2005 entsprechend anzupassen.

§ 23 Sonderregelungen für besondere Berufsgruppen

Die Überleitungs-, Übergangs- und Besitzstandsregelungen für besondere Berufsgruppen ergeben sich aus der Anlage 5.

§ 24 Einmalzahlungen für 2006 und 2007

(1) Die von § 1 Absatz 1 und 2 erfassten Beschäftigten erhalten für die Jahre 2006 und 2007 jeweils eine Einmalzahlung in Höhe von 300 Euro, die in zwei Teilbeträgen in Höhe von jeweils 150 Euro mit den Bezügen für die Monate April und Juli der Jahre 2006 und 2007 ausgezahlt wird.

(2) 1Der Anspruch auf die Teilbeträge nach Absatz 1 besteht, wenn die/der Beschäftigte an mindestens einem Tag des jeweiligen Fälligkeitsmonats Anspruch auf Bezüge (Entgelt, Urlaubsentgelt oder Entgelt im Krankheitsfall) hat; dies gilt auch für Kalendermonate, in denen nur wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers Krankengeldzuschuss nicht gezahlt wird. 2Die jeweiligen Teilbeträge werden auch gezahlt, wenn eine Beschäftigte wegen der Beschäftigungsverbote nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes in dem jeweiligen Fälligkeitsmonat keine Bezüge erhalten hat.

(3) 1Nichtvollbeschäftigte erhalten den jeweiligen Teilbetrag der Einmalzahlung, der dem Verhältnis der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit zu der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten entspricht. 2Maßgebend sind die jeweiligen Verhältnisse am 1. April bzw. 1. Juli.

(4) Die Einmalzahlungen sind bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

Abschnitt IVa: Besondere Regelungen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst (§ 24a-24b)

§ 24a Überleitung der Beschäftigten in die Anlage F zum Teil A, 1. und weitere Regelungen

(1) 1Die unter den Anhang zu der Anlage F zum Teil A, 1.[1] fallenden Beschäftigten (§ 1 Absatz 1 und 2) werden am 1. November 2009 in die Entgeltgruppe, in der sie nach dem Anhang zu der Anlage F zum Teil A, 1.[1] eingruppiert sind, übergeleitet. 2Die Stufenzuordnung in der neuen Entgeltgruppe bestimmt sich nach Absatz 2, das der/dem Beschäftigten in der neuen Entgeltgruppe und Stufe zustehende Entgelt nach den Absätzen 3 und 4. 3Die Absätze 5 bis 10 bleiben unberührt.
(2) 1Die Beschäftigten werden wie folgt einer Stufe und innerhalb dieser Stufe dem Jahr der Stufenlaufzeit ihrer Entgeltgruppe, in der sie gemäß dem Anhang der Anlage F zum Teil A, 1.[1] eingruppiert sind, zugeordnet:

bisherige Stufe und Jahr innerhalb der Stufe	neue Stufe und Jahr
1 →	1
2/1 →	2/1
2/2 →	2/2
3/1 →	2/3
3/2 →	3/1
3/3 →	3/2
4/1 →	3/3
4/2 →	3/4
4/3 →	4/1
4/4 →	4/2
5/1 →	4/3
5/2 →	4/4
5/3 →	5/1
5/4 →	5/2
5/5 →	5/3
6/1 →	5/4
6/2 →	5/5.

2Beschäftigte, die in ihrer bisherigen Entgeltgruppe in der Stufe 6 mindestens zwei Jahre zurückgelegt haben, werden der Stufe 6 zugeordnet. 3§ 1 Absatz 2 Satz 7 der Anlage zu § 44 Teil A, 1. bleibt unberührt. 4Für Beschäftigte der bisherigen Entgeltgruppe 8, die in der

Entgeltgruppe S 8 eingruppiert sind, gilt Satz 1 mit der Maßgabe, dass die verlängerte Stufenlaufzeit in den Stufen 4 und 5 gemäß § 1 Absatz 2 Satz 8 der Anlage zu § 44 Teil A, 1. bei der Stufenzuordnung zu berücksichtigen ist. 5Abweichend von Satz 1 werden Beschäftigte der bisherigen Entgeltgruppe 9, die in der Entgeltgruppe S 8 eingruppiert sind, wie folgt einer Stufe und innerhalb dieser Stufe dem Jahr der Stufenlaufzeit ihrer Entgeltgruppe zugeordnet:

bisherige Stufe und Jahr innerhalb der Stufe	neue Stufe und Jahr
1 →	1
2/1 →	2/1
2/2 →	2/2
3/1 →	2/3
3/2 →	3/1
3/3 →	3/2
4/1 →	3/3
4/2 →	3/4
4/3 →	4/1
4/4 →	4/2
4/5 →	4/3
4/6 →	4/4
4/7 →	4/5
4/8 →	4/6
4/9 →	4/7
5/1 →	4/8
5/2 →	5/1
5/3 →	5/2
5/4 →	5/3
5/5 →	5/4
5/6 →	5/5
5/7 →	5/6
5/8 →	5/7
5/9 →	5/8
5/10 →	5/9
5/11 →	5/10.

6Beschäftigte, die in ihrer bisherigen Entgeltgruppe in der Stufe 5 mindestens elf Jahre zurückgelegt haben, werden der Stufe 6 zugeordnet. 7Für Beschäftigte der bisherigen Entgeltgruppe 9, die in der Entgeltgruppe S 9 eingruppiert sind, gilt Satz 4 mit der Maßgabe, dass die Stufenlaufzeiten gemäß § 1 Absatz 2 Satz 6 der Anlage zu § 44 Teil A, 1. bei der Stufenzuordnung zu berücksichtigen sind. 8Maßgeblich sind dabei ausschließlich die in der bisherigen Entgeltgruppe erreichte Stufe und die in dieser Stufe zurückgelegte Laufzeit. 9Innerhalb des nach Satz 1, Satz 4, Satz 5 oder Satz 7 zugeordneten Jahres der Stufenlaufzeit ist die in der bisherigen Stufe unterhalb eines vollen Jahres zurückgelegte Zeit für den Aufstieg in das

nächste Jahr der Stufenlaufzeit bzw. in eine höhere Stufe zu berücksichtigen. 10Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach § 1 Absatz 2 Satz 6 bis 8 der Anlage zu § 44 Teil A, 1.

(3) 1Es wird ein Vergleichsentgelt gebildet, das sich aus dem am 31. Oktober 2009 zustehenden Tabellenentgelt oder aus dem Entgelt einer individuellen Endstufe einschließlich eines nach § 17 Absatz 4 Satz 2 Teil A, 1. gegebenenfalls zustehenden Garantiebetrages sowie einer am 31. Oktober 2009 nach § 9 oder § 17 Absatz 5 Satz 2 zustehenden Besitzstandszulage zusammensetzt. 2In den Fällen des § 8 Absatz 3 Satz 2 tritt an die Stelle des Tabellenentgelts das Entgelt aus der individuellen Zwischenstufe. 3Bei Teilzeitbeschäftigten wird das Vergleichsentgelt auf der Grundlage eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten bestimmt, anschließend wird das zustehende Entgelt nach § 24 Absatz 2 Teil A, 1. berechnet. 4Für Beschäftigte, die nicht für alle Tage im Oktober 2009 oder für keinen Tag dieses Monats Entgelt erhalten haben, wird das Vergleichsentgelt so bestimmt, als hätten sie für alle Tage dieses Monats Entgelt erhalten. 5Beschäftigte, die im November 2009 in ihrer bisherigen Entgeltgruppe bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einen Stufenaufstieg gehabt hätten, werden für die Bemessung des Vergleichsentgelts so behandelt, als wäre der Stufenaufstieg bereits im Oktober 2009 erfolgt. 6Bei am 1. Oktober 2005 vom ABD in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung in das ABD in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung übergeleiteten Beschäftigten, die aus den Stufen 2 bis 5 ihrer Entgeltgruppe, in der sie am 31. Oktober 2009 eingruppiert sind, übergeleitet werden, wird das Vergleichsentgelt um 2,65 v.H. erhöht. 7Bei Beschäftigten, die am 1. Oktober 2005 vom ABD in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung in das ABD in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung übergeleitet wurden und die nach dem Anhang zu der Anlage F zum Teil A, 1.[1] in Entgeltgruppe S 8 oder S 9 eingruppiert sind, erfolgt abweichend von Satz 6 eine Erhöhung des Vergleichsentgelts um 2,65 v.H., wenn sie aus den Stufen 2 bis 4 der Entgeltgruppe 9 übergeleitet werden.

(4) 1Ist das Vergleichsentgelt niedriger als das Tabellenentgelt der sich nach Absatz 2 ergebenden Stufe der Entgeltgruppe, in der die/der Beschäftigte am 1. November 2009 eingruppiert ist, erhält die/der Beschäftigte das entsprechende Tabellenentgelt ihrer/seiner Entgeltgruppe. 2Übersteigt das Vergleichsentgelt das Tabellenentgelt der sich nach Absatz 2 ergebenden Stufe, erhält die/der Beschäftigte so lange das Vergleichsentgelt, bis das Tabellenentgelt unter Berücksichtigung der Stufenlaufzeiten nach § 1 Absatz 2 Satz 6 bis 8 der Anlage zu § 44 Teil A, 1. das Vergleichsentgelt erreicht bzw. übersteigt. 3Liegt das Vergleichsentgelt über der höchsten Stufe der Entgeltgruppe, in der die/der Beschäftigte nach dem Anhang zu der Anlage F zum Teil A, 1.[1] eingruppiert ist, wird die/der Beschäftigte einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. 4Erhält die/der Beschäftigte am 31. Oktober 2009 Entgelt nach einer individuellen Endstufe, wird sie/er in der Entgeltgruppe, in der sie/er nach dem Anhang zu der Anlage F zum Teil A, 1.[1] eingruppiert ist, derjenigen Stufe zugeordnet, deren Betrag mindestens der individuellen Endstufe entspricht. 5Steht der/dem Beschäftigten am 31. Oktober 2009 eine Besitzstandszulage nach § 9 oder § 17 Absatz 5 Satz 2 zu, ist diese bei Anwendung des Satzes 4 dem Betrag der individuellen Endstufe hinzuzurechnen. 6Liegt der Betrag der individuellen Endstufe – bei Anwendung des Satzes 5 erhöht um die Besitzstandszulage – über der höchsten Stufe, wird die/der Beschäftigte erneut einer dem Betrag der bisherigen individuellen Endstufe – bei Anwendung des Satzes 5 erhöht um die Besitzstandszulage – entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. 7Das Vergleichsentgelt verändert sich um denselben Vomhundertsatz bzw. in demselben Umfang wie die nächsthöhere Stufe; eine individuelle Endstufe nach Satz 3 und 6 verändert sich um denselben Vomhundertsatz bzw. in demselben Umfang wie die höchste Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe.

Anmerkungen zu Absatz 4 Satz 7:
1. Die Vergleichsentgelte erhöhen sich am 1. März 2018 um 3,19 Prozent, am 1. April 2019 um weitere 3,09 Prozent und am 1. März 2020 um weitere 1,06 Prozent.

2. 1Für die Veränderung der Beträge der individuellen Endstufen ab 1. März 2018, ab 1. April 2019 und ab 1. März 2020 gilt Buchstabe b der Anmerkung zu § 6 Absatz 3 Satz 6. 2Für die Veränderung der Beträge der individuellen Endstufen der Entgeltgruppen S 10 und S 13Ü gelten ab 1. März 2018, ab 1. April 2019 und ab 1. März 2020 folgende Prozentsätze:

Entgeltgruppe	ab 1. März 2018	ab 1. April 2019	ab 1. März 2020
S 13Ü	3,11%	3,02%	1,03%
S 10	3,14%	3,04%	1,04%

(5) 1Werden Beschäftigte, die nach dem 31. Oktober 2009 das Vergleichsentgelt erhalten, höhergruppiert, erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens dem Vergleichsentgelt entspricht, jedoch nicht weniger als das Entgelt der Stufe 2. 2Werden Beschäftigte aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe mindestens den Betrag, der ihrer bisherigen individuellen Endstufe entspricht. 3Werden Beschäftigte, die das Vergleichsentgelt oder Entgelt aus einer individuellen Endstufe erhalten, herabgruppiert, erhalten sie in der niedrigeren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag unterhalb des Vergleichsentgelts bzw. der individuellen Endstufe liegt, jedoch nicht weniger als das Entgelt der Stufe 2. 4In den Fällen von Satz 1 bis 3 gilt Absatz 2 Satz 10 und in den Fällen von Satz 1 und Satz 2 gilt § 1 Absatz 4 der Anlage zu § 44 Teil A, 1. entsprechend.

(6) Das Vergleichsentgelt steht dem Tabellenentgelt im Sinne des § 15 Absatz 1 Teil A, 1. gleich.

(7) Auf am 1. Oktober 2005 aus dem ABD in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung in das ABD in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung übergeleitete Beschäftigte, die nach dem Anhang zu der Anlage F zum Teil A, 1.[1] in der Entgeltgruppe S 8 oder S 9 eingruppiert wären, finden mit Ausnahme der Beschäftigten in der Tätigkeit von Sozialarbeiterinnen/ Sozialarbeitern bzw. Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen die Absätze 1 bis 6 nur Anwendung, wenn sie bis zum 30. Juni 2010 (Ausschlussfrist) ihre Eingruppierung nach dem Anhang zu der Anlage F zum Teil A, 1.[1] schriftlich geltend machen.

(8) 1Am 1. Oktober 2005 aus dem ABD in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung übergeleitete Beschäftigte, denen am 31. Oktober 2009 eine Besitzstandszulage nach § 9 zustand und die
a) nach dem Anhang zu der Anlage F zum Teil A, 1.[1] in der Entgeltgruppe S 11b eingruppiert sind, erhalten für die Dauer der Zuordnung zur Stufe 6 zusätzlich zu dem Tabellenentgelt der Entgeltgruppe S 11b Stufe 6 eine Zulage
- vom 1. März 2018 bis zum 31. März 2019 in Höhe von 75,67 Euro monatlich,
- vom 1. April 2019 bis zum 29. Februar 2020 in Höhe von 77,98 Euro monatlich und
- ab 1. März 2020 in Höhe von 78,80 Euro monatlich
b) nach dem Anhang zu der Anlage F zum Teil A, 1.[1] in der Entgeltgruppe S 12 eingruppiert sind, erhalten für die Dauer der Zuordnung zur Stufe 6 zusätzlich zu dem Tabellenentgelt der Entgeltgruppe S 12 Stufe 6 eine Zulage
- vom 1. März 2018 bis zum 31. März 2019 in Höhe von 86,47 Euro monatlich,
- vom 1. April 2019 bis zum 29. Februar 2020 in Höhe von 89,10 Euro monatlich und
- ab 1. März 2020 in Höhe von 90,03 Euro monatlich.
2Die jeweilige Zulage nach Satz 1 verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den für die Entgeltgruppe S 11b bzw. S 12 festgelegten Vomhundertsatz. 3Die Sätze 1 und 2 gelten für Beschäftigte, die einer individuellen Endstufe zugeordnet sind, entsprechend.

4Abweichend von § 15 Absatz 2 Teil A, 1. gelten für am 1. Oktober 2005 aus dem ABD in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung übergeleitete Beschäftigte, denen am 31. Oktober 2009 eine Besitzstandszulage nach § 9 zustand und die nach dem Anhang zu der Anlage F zum Teil A, 1.[1] in der Entgeltgruppe S 13 eingruppiert sind, folgende Tabellenwerte der Entgeltgruppe S 13 Ü:

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
gültig vom 1. März 2018 bis zum 31. März 2019	3.168,12	3.403,57	3.713,36	3.961,57	4.271,82	4.426,96
gültig vom 1. April 2019 bis zum 29. Februar 2020	3.269,18	3.506,36	3.825,50	4.081,21	4.400,83	4.560,65
gültig ab 1. März 2020	3.304,81	3.542,48	3.864,90	4.123,25	4.446,16	4.607,62

5Im Übrigen gelten die Regelungen der Absätze 1 bis 6 mit Ausnahme von Absatz 3 Satz 6 entsprechend.

(9) 1Abweichend von § 15 Absatz 2 Teil A, 1. gelten für am 1. Oktober 2005 aus dem ABD in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung übergeleitete Beschäftigte, denen am 31. Oktober 2009 eine Besitzstandszulage nach § 9 zusteht und die nach Absatz 2 aus den Stufen 3 oder 4 ihrer bisherigen Entgeltgruppe übergeleitet werden und nach dem Anhang zu der Anlage F zum Teil A, 1.[1] in der Entgeltgruppe S 16 eingruppiert sind, in den Stufen 3, 4 und 5 folgende Tabellenwerte der Entgeltgruppe S 16 Ü:

	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
gültig vom 1. März 2018 bis zum 31. März 2019	4.027,19	4.467,76	4.740,80
gültig vom 1. April 2019 bis zum 29. Februar 2020	4.148,81	4.602,69	4.883,97
gültig ab 1. März 2020	4.191,54	4.650,10	4.934,27

2Im Übrigen gelten die Regelungen der Absätze 1 bis 6 mit Ausnahme von Absatz 3 Satz 6 entsprechend. 3Mit Erreichen der Stufe 6 gilt der Tabellenwert der Stufe 6.

(10) §§ 8, 9 und § 17 Absatz 7 finden auf Beschäftigte, die nach dem Anhang zu der Anlage F zum Teil A, 1.[1] eingruppiert sind, keine Anwendung.

(11) 1Ein am 31. Oktober 2009 zustehender Strukturausgleich steht nach den Regelungen des § 12 auch nach der Überleitung in eine Entgeltgruppe nach dem Anhang zu der Anlage F zum Teil A, 1.[1] zu; die Anrechnung des Unterschiedsbetrages bei Höhergruppierungen nach § 12 Absatz 4 bleibt unberührt. 2Ein am 1. November 2009 noch nicht zustehender Strukturausgleich, der nach Überleitung aus dem ABD in der bis zum 30.09.2005 geltenden

Fassung aus der Ortszuschlagsstufe 2 zu zahlen ist, wird um den Betrag gekürzt, der bei Überleitung aus dem ABD in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung aus derselben Vergütungsgruppe und aus derselben Stufe aus der Ortszuschlagsstufe 1 in der Anlage 3 A ausgewiesen ist. 3Die Kürzung erfolgt unabhängig davon, ab welchem Zeitpunkt und für welche Dauer der Strukturausgleich den aus Ortszuschlagsstufe 1 übergeleiteten Beschäftigten zusteht. 4Am 1. November 2009 noch nicht zustehende Strukturausgleiche für aus Ortszuschlagsstufe 1 übergeleitete Beschäftigte entfallen.

(12) Die sich aus der Eingruppierung der Beschäftigten nach dem Anhang zu der Anlage F zum Teil A, 1.[1] bzw. nach Absatz 8 und 9 ergebenden Entgeltsteigerungen gelten als allgemeine Entgeltanpassung im Sinne von § 10 Satz 9.

[1]entspricht seit 01.01.2017 der Nummer 30 Teil A, 2.3.

§ 24b Besondere Regelungen für am 30. Juni 2015 nach dem Anhang zur Anlage F zum Teil A, 1.[1] eingruppierte Beschäftigte und weitere Regelungen

(1) Beschäftigte, die nach dem Anhang zur Anlage F zum Teil A, 1.[1] am 30. Juni 2015 in einer der folgenden Entgeltgruppen eingruppiert sind und am 1. Juli 2015 in einer der folgenden Entgeltgruppen eingruppiert sind:

Entgeltgruppe am 30. Juni 2015	Entgeltgruppe am 1. Juli 2015
S 5 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 1	S 7
Entgeltgruppe am 30. Juni 2015	Entgeltgruppe am 1. Juli 2015
S 6	S 8a
S 8 bei Tätigkeiten der Fallgruppen 1, 3 und 5	S 8b
S 7, S 8 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2	S 9
S 11	S 11b,

werden stufengleich und unter Beibehaltung der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die am 1. Juli 2015 maßgebliche Entgeltgruppe übergeleitet.

Anmerkungen zu Absatz 1:

1. 1Die Zuordnung zu einer individuellen Zwischen- oder Endstufe bleibt unberührt. 2§ 24a Absatz 4 Satz 7 findet Anwendung.
2. 1Für in Entgeltgruppe S 8 eingruppierte Beschäftigte, die den Entgeltgruppen S 8b oder S 9 zugeordnet werden, gelten folgende abweichende Vorschriften:
a) Bei Erfüllung einer Stufenlaufzeit von mindestens sechs Jahren in Stufe 4 erfolgt in der Entgeltgruppe S 8b die Zuordnung zu der Stufe 5.
b) Bei Erfüllung einer Stufenlaufzeit von mindestens acht Jahren in Stufe 5 erfolgt in der Entgeltgruppe S 8b die Zuordnung zu der Stufe 6.
c) Bei Erfüllung einer Stufenlaufzeit von mindestens vier Jahren in Stufe 4 erfolgt in der Entgeltgruppe S 9 die Zuordnung zu der Stufe 5.
d) Bei Erfüllung einer Stufenlaufzeit von mindestens fünf Jahren in Stufe 5 erfolgt in der Entgeltgruppe S 9 die Zuordnung zu der Stufe 6.
2Die Stufenlaufzeit beginnt nach der Zuordnung zu der höheren Stufe nach Satz 1 neu.

(2) 1Beschäftigte, für die sich außerhalb von Absatz 1 am 1. Juli 2015 nach dem Anhang zur Anlage F zum Teil A, 1.[1] eine Eingruppierung in einer höheren Entgeltgruppe als am 30. Juni 2015 ergibt, bleiben in ihrer bisherigen Entgeltgruppe eingruppiert, wenn sie nicht bis zum 30. Juni 2016 (Ausschlussfrist) ihre Höhergruppierung beantragen. 2Der Antrag wirkt auf den 1. Juli 2015 zurück. 3Ruht das Arbeitsverhältnis am 1. Juli 2015, beginnt die Frist von einem Jahr mit der Wiederaufnahme der Tätigkeit; Satz 2 findet Anwendung. 4Für diese Höhergruppierungen finden § 17 Absatz 4 Teil A, 1. und § 24a Absatz 5 Satz 1 Anwendung. 5Fallen am 1. Juli 2015 ein Stufenaufstieg und die Höhergruppierung zusammen, erfolgt erst der Stufenaufstieg und anschließend die Höhergruppierung.

Anmerkungen zu Absatz 2:
1. 1Für Beschäftigte, die über den 30. Juni 2015 hinaus in der Entgeltgruppe S 10 eingruppiert sind, weil sie keinen Antrag nach Absatz 2 Satz 1 gestellt haben, gelten abweichend von § 15 Absatz 2 Satz 2 Teil A, 1. folgende Tabellenwerte:

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
gültig vom 1. März 2018 bis zum 31. März 2019	2.799,37	3.088,63	3.233,27	3.662,14	4.009,74	4.295,24
gültig vom 1. April 2019 bis zum 29. Februar 2020	2.884,47	3.182,52	3.331,56	3.773,47	4.131,64	4.425,82
gültig ab 1. März 2020	2.914,47	3.215,62	3.366,21	3.812,71	4.174,61	4.471,85

2Diese Tabellenwerte verändern sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die Entgeltgruppe S 9 festgelegten Vomhundertsatz.
2. Bei Höhergruppierungen aus der Entgeltgruppe S 9 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2 nach der Fassung vom 30. Juni 2015 in die Entgeltgruppe S 11a gilt bei den Stufen 5 und 6 in entsprechender Anwendung von § 17 Absatz 4 Satz 3 Teil A, 1. die Entgeltgruppe S 10 mit ihren am 30. Juni 2015 gültigen Tabellenwerten als dazwischen liegende Entgeltgruppe.

(3) 1Werden Beschäftigte zum 1. Juli 2015 aus einer individuellen Endstufe nach Absatz 1 einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet oder nach Absatz 2 höhergruppiert, erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe ein Entgelt, das dem Entgelt ihrer bisherigen individuellen Endstufe zuzüglich des Zuordnungs- bzw. Höhergruppierungsgewinns, den die Beschäftigten erhalten, die aus der Stufe 6 ihrer bisherigen Entgeltgruppe der höheren Entgeltgruppe zugeordnet oder in diese höhergruppiert werden, entspricht. 2Soweit sich zum 1. Juli 2015 allein die Tabellenwerte der Entgeltgruppe der Anlage F zum Teil A, 1. erhöhen, findet § 6 Absatz 3 Satz 4 entsprechende Anwendung.

(4) Für Beschäftigte der Entgeltgruppe S 9 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 1, die am 30. Juni 2015 den Stufen 1 oder 2 zugeordnet sind, finden für die Dauer des Verbleibs in den Stufen 1 und 2 die Tabellenwerte der Stufen 1 und 2 nach dem Stand vom 30. Juni 2015 Anwendung.

(5) 1Beschäftigte im Sinne des § 24a Absatz 7, die nicht innerhalb der Antragsfrist nach § 24a Absatz 7 ihre Eingruppierung nach dem Anhang zu der Anlage F zum Teil A, 1.[1] geltend gemacht haben und die weiterhin Entgelt nach der Anlage A zum Teil A, 1. erhalten, können bis zum 30. Juni 2016 (Ausschlussfrist) ihre Eingruppierung nach dem Anhang zu der Anlage F zum Teil A, 1.[1] schriftlich beantragen. 2Bei Beschäftigten, die von ihrem Antragsrecht nach Satz 1 Gebrauch machen, wird ein Vergleichsentgelt gebildet, das aus dem diesen Beschäftigten am 30. Juni 2015 zustehenden Tabellenentgelt, gegebenenfalls zuzüglich eines am 30. Juni 2015 nach § 17 Absatz 4 Satz 2 Teil A, 1. zustehenden Garantiebetrages und einer am 30. Juni 2015 zustehenden Besitzstandszulage nach § 9, besteht. 3Diese Beschäftigten werden einer ihrem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Zwischenstufe der Entgeltgruppen S 8b, S 9 bzw. S 11a zugeordnet. 4Zum 1. Juli 2017 steigen diese Beschäftigten in die dem Betrag nach nächsthöhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe auf. 5Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach § 1 Absatz 2 der Anlage zu § 44 Teil A, 1. 6Liegt das Vergleichsentgelt nach Satz 2 über der höchsten Stufe der Entgeltgruppe S 8b, S 9 bzw. S 11a, werden diese Beschäftigten einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. 7Werden Beschäftigte vor dem 1. Juli 2017 aus einer individuellen Zwischenstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens der individuellen Zwischenstufe entspricht. 8Werden Beschäftigte aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe mindestens den Betrag, der ihrer bisherigen individuellen Endstufe entspricht. 9Die individuelle Zwischen- bzw. Endstufe verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von der Kommission für die Entgeltgruppe S 8b, S 9 bzw. S 11a beschlossenen Vomhundertsatz. 10§ 24a Absatz 10 findet

Anwendung. 11§ 24a Absatz 11 gilt entsprechend mit der Maßgabe, dass an die Stelle des 31. Oktober 2009 der 30. Juni 2015 und an die Stelle des 1. November 2009 der 1. Juli 2015 tritt.

(6) 1Ein am 30. Juni 2015 zustehender Strukturausgleich nach § 12 vermindert sich bei Höhergruppierung nach Absatz 2 um den sich daraus ergebenden Höhergruppierungsgewinn. 2Dies gilt auch bei Höhergruppierungen aus einer individuellen Endstufe nach Absatz 3.

[1]entspricht seit 01.01.2017 der Nummer 30 Teil A, 2.3.

Abschnitt IVb: Überleitung in die ab 01.01.2017 geltende Entgeltordnung (§§ 25-29c)

§§ 25 bis 28 *(frei)*

§ 29 Grundsatz

(1) 1Für die Beschäftigten nach § 1 Absatz 1 und 2, deren Arbeitsverhältnis über den 31. Dezember 2016 hinaus fortbesteht, gelten ab dem 1. Januar 2017 für Eingruppierungen § 12 und § 13 Teil A, 1. in Verbindung mit Teil A, 2. 2Diese Beschäftigten sind zum 1. Januar 2017 gemäß den nachfolgenden Regelungen in den Teil A, 2. übergeleitet.

(2) 1Mit dem Inkrafttreten des § 12 Teil A, 1. und des § 13 Teil A, 1. in Verbindung mit Teil A, 2.2. treten die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte mit handwerklichen Tätigkeiten an die Stelle der bisherigen Oberbegriffe des Lohngruppenverzeichnisses Teil A, 2.14. 2Soweit Tätigkeitsmerkmale in dem Lohngruppenverzeichnis auf besondere körperliche Belastungen oder besondere Verantwortung abstellen, bleiben diese unberührt. 3Spezielle Eingruppierungsregelungen in dem Lohngruppenverzeichnis gelten bis zum Inkrafttreten einer diesbezüglichen Neuregelung fort. 4Die Lohngruppen des Lohngruppenverzeichnisses sind gemäß Anlage 4 den Entgeltgruppen zugeordnet.

Anmerkung zu Absatz 2 Satz 3:
Satz 3 findet im Anwendungsbereich der Entgeltgruppe 1 (Teil A, 2.2.1. Nummer 1) keine Anwendung.

§ 29a Besitzstandsregelungen

(1) 1Die Überleitung erfolgt unter Beibehaltung der bisherigen Entgeltgruppe für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit. 2Eine Überprüfung und Neufeststellung der Eingruppierungen findet aufgrund der Überleitung nicht statt.
Anmerkung zu Absatz 1:
Die Zuordnung zu der Entgeltgruppe nach den Anlagen 2, 2 K, 4 und 4K in der bis zum 31. Dezember 2016 geltenden Fassung gilt als Eingruppierung.

(2) Hängt die Eingruppierung nach § 12 und § 13 Teil A, 1. in Verbindung mit Teil A, 2. von der Zeit einer Tätigkeit oder Berufsausübung ab, wird die vor dem 1. Januar 2017 zurückgelegte Zeit so berücksichtigt, wie sie zu berücksichtigen wäre, wenn § 12 und § 13 Teil A, 1. sowie Teil A, 2. bereits seit dem Beginn des Arbeitsverhältnisses gegolten hätten.

(3) Beschäftigte, denen am 31. Dezember 2016 eine persönliche Besitzstandszulage nach der Anmerkung zu § 5 Absatz 2 Satz 2 oder eine persönliche Zulage nach § 17 Absatz 6 in der bis zum 31. Dezember 2016 geltenden Fassung zugestanden hat, erhalten eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Zulage, solange die anspruchsbegründende Tätigkeit unverändert auszuüben ist.

(4) 1Soweit an die Tätigkeit in der bisherigen Entgeltgruppe über Absatz 3 hinaus besondere Entgeltbestandteile geknüpft waren und diese in Teil A, 2. nicht oder in geringerer Höhe entsprechend vereinbart sind, wird die hieraus am 1. Januar 2017 bestehende Differenz unter den bisherigen Voraussetzungen als Besitzstandszulage so lange gezahlt, wie die anspruchsbegründende Tätigkeit unverändert auszuüben ist und die Voraussetzungen für den

besonderen Entgeltbestandteil nach bisherigem Recht weiterhin erfüllt sind. 2Die Differenz verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz.

Protokollnotiz zu Absatz 4:

1. Absatz 4 findet auf die Regelung in der Anmerkung Nummer 5 Teil A, 2.3. Nummer 17.1. keine Anwendung.
2. Der Betrag der Differenz nach Satz 2 erhöht sich am 1. März 2018 um 3,19 Prozent, am 1. April 2019 um weitere 3,09 Prozent und am 1. März 2020 um weitere 1,06 Prozent.

(5) Abweichend von Absatz 4 bestimmt sich die Zahlung der Besitzstandszulage für eine Vergütungsgruppenzulage nach § 9.

(6) Bei Veränderungen der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit der/des Beschäftigten ändert sich in den Fällen der Absätze 3 und 4 die Besitzstandszulage entsprechend.

(7) Beschäftigte, die am 31. Dezember 2016 nach § 3 Absatz 1 Buchstabe a der Anlage 3 zum BAT von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht befreit sind, bleiben für die Dauer ihres über den 31. Dezember 2016 hinaus zu demselben Arbeitgeber fortbestehenden Arbeitsverhältnisses von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht befreit.

§ 29b Höhergruppierungen

(1) 1Ergibt sich nach Teil A, 2. eine höhere Entgeltgruppe, sind die Beschäftigten auf Antrag in der Entgeltgruppe eingruppiert, die sich nach § 12 Teil A, 1. ergibt. 2Der Antrag kann nur bis zum 31. Dezember 2017 gestellt werden (Ausschlussfrist) und wirkt auf den 1. Januar 2017 zurück; nach dem Inkrafttreten des Teil A, 2. eingetretene Änderungen der Stufenzuordnung in der bisherigen Entgeltgruppe bleiben bei der Stufenzuordnung nach den Absätzen 2 bis 5 unberücksichtigt. 3Ruht das Arbeitsverhältnis am 1. Januar 2017, beginnt die Frist von einem Jahr nach Satz 1 mit der Wiederaufnahme der Tätigkeit; der Antrag wirkt auf den 1. Januar 2017 zurück.

(2) 1Die Stufenzuordnung in der höheren Entgeltgruppe richtet sich nach den Regelungen für Höhergruppierungen (§ 17 Absatz 4 Teil A, 1. in der bis zum 28. Februar 2017 geltenden Fassung). 2War die/der Beschäftigte in der bisherigen Entgeltgruppe der Stufe 1 zugeordnet, wird sie/er abweichend von Satz 1 der Stufe 1 der höheren Entgeltgruppe zugeordnet; die bisher in Stufe 1 verbrachte Zeit wird angerechnet.

(3) 1Sind Beschäftigte, die eine Besitzstandszulage nach § 9 erhalten, auf Antrag nach Absatz 1 höhergruppiert, entfällt die Besitzstandszulage rückwirkend ab dem 1. Januar 2017. 2Abweichend von Absatz 2 Satz 1 wird für die Anwendung des § 17 Absatz 4 Satz 1 und 2 Teil A,1. in der bis zum 28. Februar 2017 geltenden Fassung zu dem jeweiligen bisherigen Tabellenentgelt die wegfallende Zulage hinzugerechnet und anschließend der Unterschiedsbetrag ermittelt.

Anmerkung zu Absatz 3:

Im Falle einer Höhergruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe wird die Besitzstandszulage nach § 9 nur in der Ausgangsentgeltgruppe dem Tabellenentgelt hinzugerechnet.

(4) 1Sind Beschäftigte, die eine Besitzstandszulage nach § 29a Absatz 3 erhalten, auf Antrag nach Absatz 1 höhergruppiert, entfällt die Besitzstandszulage rückwirkend ab dem 1. Januar 2017. 2Ergibt sich durch die Höhergruppierung die Zuordnung zu einer niedrigeren Stufe als in der bisherigen Entgeltgruppe, wird abweichend von Absatz 2 Satz 1 die in der bisherigen Stufe zurückgelegte Stufenlaufzeit auf die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe angerechnet. 3Ist dadurch am Tag der Höhergruppierung in der höheren Entgeltgruppe die Stufenlaufzeit zum Erreichen der nächsthöheren Stufe erfüllt, beginnt in dieser nächsthöheren Stufe die Stufenlaufzeit neu. 4§ 29a Absatz 4 findet keine Anwendung.

(5) 1Sind Beschäftigte, die eine Besitzstandszulage nach § 9 und eine Besitzstandszulage nach § 29a Absatz 3 erhalten, auf Antrag nach Absatz 1 höhergruppiert, entfallen beide Besitzstandszulagen rückwirkend ab dem 1. Januar 2017. 2Abweichend von Absatz 2 Satz 1 werden für die Anwendung des § 17 Absatz 4 Satz 1 und 2 Teil A, 1. zu dem jeweiligen bisherigen Tabellenentgelt die beiden wegfallenden Besitzstandszulagen hinzugerechnet und anschließend der Unterschiedsbetrag ermittelt. 3Ergibt sich durch die Höhergruppierung die Zuordnung zu einer niedrigeren Stufe als in der bisherigen Entgeltgruppe, wird abweichend von Absatz 2 Satz 1 die in der bisherigen Stufe zurückgelegte Stufenlaufzeit auf die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe angerechnet. 4Ist dadurch am Tag der Höhergruppierung in der höheren Entgeltgruppe die Stufenlaufzeit zum Erreichen der nächsthöheren Stufe erfüllt, beginnt in dieser nächsthöheren Stufe die Stufenlaufzeit neu. 5§ 29a Absatz 4 findet keine Anwendung.

Anmerkung zu Absatz 5 Satz 2:
Im Falle einer Höhergruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe werden die Besitzstandszulagen nach § 9 und nach § 29a Absatz 3 nur in der Ausgangsentgeltgruppe dem Tabellenentgelt hinzugerechnet.

Anmerkung zu den Absätzen 4 und 5:
Im Falle einer Höhergruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe erfolgt die Mitnahme der Stufenlaufzeit nur bei der ersten dazwischenliegenden Entgeltgruppe nach § 17 Absatz 4 Satz 3 Halbsatz 1 Teil A, 1.

§ 29c Besondere Überleitungsregelungen

(1) Beschäftigte mit einem Anspruch auf die bisherige Zulage nach § 17 Absatz 8 in der bis zum 31. Dezember 2016 geltenden Fassung sind stufengleich und unter Mitnahme der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die Entgeltgruppe 14 übergeleitet.

(2) Beschäftigte der Entgeltgruppe 9, für die keine besonderen Stufenregelungen gelten, sind stufengleich und unter Mitnahme der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die Entgeltgruppe 9b übergeleitet.

(3) 1Beschäftigte der Entgeltgruppe 9, für die gemäß des Anhangs zu § 16 Teil A, 1. in der bis zum 31. Dezember 2016 geltenden Fassung die Stufe 4 Endstufe ist, sind unter Mitnahme der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die Stufe der Entgeltgruppe 9a übergeleitet, deren Betrag dem Betrag ihrer bisherigen Stufe entspricht. 2Für Beschäftigte, die am 31. Dezember 2016 der Stufe 2 zugeordnet sind, finden bis zum 31. Januar 2017 die Tabellenwerte der Stufe 2 nach dem Stand vom 31. Dezember 2016 Anwendung. 3Ist bei Beschäftigten, die am 31. Dezember 2016 der Stufe 4 zugeordnet sind, bei der Überleitung am 1. Januar 2017 in die Entgeltgruppe 9a die Stufenlaufzeit zum Erreichen der Stufe 5 erfüllt, werden sie der Stufe 5 zugeordnet. 4Ist in der bisherigen Stufe 4 eine über vier Jahre hinausgehende Stufenlaufzeit zurückgelegt, wird die darüber hinaus zurückgelegte Stufenlaufzeit auf die Stufenlaufzeit in der Stufe 5 der Entgeltgruppe 9a angerechnet.

Anmerkung zu den Absätzen 2 und 3:
Die Zuordnung zu einer individuellen Zwischen- oder Endstufe bleibt unberührt.

(4) 1Beschäftigte der Entgeltgruppe 9, für die gemäß Nummer 1 Absatz 1 Buchstabe a) letzter Spiegelstrich des Anhangs zu § 16 ABD Teil A, 1. in der bis zum 31. Dezember 2016 geltenden Fassung die Stufe 4 Endstufe ist, sind stufengleich und unter Mitnahme der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die Entgeltgruppe 9a übergeleitet. 2Absatz 1 Buchstabe b) und Absatz 2 des Anhangs zu § 16 ABD Teil A, 1. bleiben unberührt.

(4a) 1Ergibt sich bei Beschäftigten der Entgeltgruppen 2 und 3, für die gemäß des Anhangs zu § 16 Teil A, 1. in der bis zum 31. Dezember 2016 geltenden Fassung besondere Stufenregelungen gelten, erstmalig die Stufe 6, ist der/die Beschäftigte auf Antrag der Stufe zugeordnet,

wenn die fünfjährige Stufenlaufzeit in der Stufe 5 erfüllt ist. 2In Entgeltgruppe 2Ü eingruppierte Beschäftigte mit Zuordnung zur Stufe 6 werden auf Antrag in Entgeltgruppe 2 eingruppiert und der Stufe 6 dieser Entgeltgruppe zugeordnet. 3Die Eingruppierung in Entgeltgruppe 2 erfolgt individuell mit Beginn des Monats, in dem der Antrag gestellt worden ist, frühestens aber zum Zeitpunkt des Erreichens der Stufe 6 in der Entgeltgruppe 2Ü.

(5) Fallen am 1. Januar 2017 ein Stufenaufstieg und die Höhergruppierung nach § 29b Absatz 1 zusammen, erfolgt erst der Stufenaufstieg und anschließend die Höhergruppierung.

(6) 1Bei Höhergruppierungen nach § 29b Absatz 1 wird der Unterschiedsbetrag zum bisherigen Entgelt auf den Strukturausgleich nach § 12 angerechnet. 2Dies gilt auch für Höhergruppierungen in die Entgeltgruppe 9c. 3Eine Überleitung in die Entgeltgruppen 9a, 9b oder 14 nach den Absätzen 1 bis 4 gilt nicht als Höhergruppierung.

(7) Beschäftigte, die am 31. Dezember 2016 unter den Teil A, 2.11. fielen, können einen Antrag auf Höhergruppierung von Entgeltgruppe 9b nach Entgeltgruppe 9c, den sie im Rahmen der neuen Entgeltordnung seit dem 1. Januar 2017 gemäß § 2 Teil A, 2.11. gestellt haben bis zum 31. Dezember 2017 zurücknehmen.

Protokollnotiz zu Absatz 7:
Beschäftigte, die am 31. Dezember 2016 der Entgeltgruppe 9 Stufe 3 zugeordnet waren und einen Antrag gemäß § 29b Teil A, 3. gestellt haben, werden zum 1. Januar 2018 der Entgeltgruppe 10 Stufe 3 zugeordnet.

Abschnitt V: Anhänge und Anlagen

Anhang zu § 16a

Die in § 16a Teil A, 3. in Bezug genommenen Vorschriften lauten wie folgt:

1. Teil B, 1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung:

§ 25 Nicht voll leistungsfähige Arbeiter
(1) Mit dem Arbeiter, der bei seiner Einstellung nach amtsärztlichem Gutachten mehr als 20 v. H. erwerbsbeschränkt ist und infolgedessen die ihm zu übertragende Arbeit nicht voll auszuführen vermag, kann entsprechend dem Grad seiner Leistungsfähigkeit ein geminderter Lohn vereinbart werden. Der Arbeiter soll aber möglichst auf einem Arbeitsplatz verwendet werden, auf dem er die Leistung eines voll leistungsfähigen Arbeiters erbringen kann.

(2) Ist nach Absatz 1 Satz 1 ein geminderter Lohn vereinbart worden, besteht bei Änderung der Leistungsfähigkeit für den Arbeitgeber und den Arbeiter ein Anspruch auf Neufestsetzung des Lohnes.

(3) Absatz 1 gilt nicht für den Arbeiter, dessen Leistungsfähigkeit durch Ereignisse im Sinne von § 1 des Bundesversorgungsgesetzes oder von § 1 des Bundesgesetzes zur Entschädigung für Opfer der nationalsozialistischen Verfolgung gemindert ist.

§ 37 Sicherung des Lohnstandes bei Leistungsminderung
(1) Ist der Arbeiter, der eine mindestens einjährige Beschäftigungszeit zurückgelegt hat, infolge eines Unfalls, den er in Ausübung oder infolge seiner Arbeit ohne Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit erlitten hat, in seiner Lohngruppe nicht mehr voll leistungsfähig und wird er deshalb in einer niedrigeren Lohngruppe weiterbeschäftigt, so wird der Unterschiedsbetrag zwischen dem jeweiligen Monatstabellenlohn der bisherigen und der neuen Lohngruppe als persönliche Zulage gewährt. Lohnzuschläge nach § 29, die der Arbeiter bei Eintritt der Leistungsminderung mindestens fünf Jahre für mindestens drei Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit bezogen hat, erhält er in der zuletzt bezogenen Höhe weiter. Dies gilt unter den Voraussetzungen des Satzes 2 auch für Lohnzuschläge nach § 29, die in einem Pauschalzuschlag oder in einem Gesamtpauschallohn gemäß § 30 Absatz 6 enthalten sind. Lohnzuschläge nach § 29, die der Arbeiter in der niedrigeren Lohngruppe erhält, werden nur insoweit gezahlt, als sie über die Lohnzuschläge nach Satz 2 hinausgehen. Das Gleiche gilt bei einer Berufskrankheit i. S. d. § 9 SGB VII nach einer mindestens zweijährigen Beschäftigungszeit.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend
a) für Arbeiter nach zehnjähriger Beschäftigungszeit, wenn die Leistungsminderung durch eine Gesundheitsschädigung hervorgerufen wurde, die durch fortwirkende schädliche Einflüsse der Arbeit eingetreten ist,
b) für mindestens 53 Jahre alte Arbeiter nach fünfzehnjähriger Beschäftigungszeit, wenn die Leistungsminderung durch Abnahme der körperlichen Kräfte und Fähigkeiten infolge langjähriger Arbeit verursacht ist,
c) für mindestens 50 Jahre alte Arbeiter nach zwanzigjähriger Beschäftigungszeit, wenn die Leistungsminderung durch Abnahme der körperlichen Kräfte und Fähigkeiten infolge langjähriger Arbeit verursacht ist,
d) für Arbeiter nach fünfundzwanzigjähriger Beschäftigungszeit, wenn die Leistungsminderung durch Abnahme der körperlichen Kräfte und Fähigkeiten infolge langjähriger Arbeit verursacht ist.

Wenn der Arbeiter erst in den letzten zwei Jahren vor Eintritt der Leistungsminderung in seine Lohngruppe aufgerückt war, erhält er den jeweiligen Monatstabellenlohn der Lohngruppe, in der er vorher war.

Anmerkung zu Absatz 1 Unterabsatz 1 Satz 2: Ein Lohnzuschlag gilt auch dann als gewährt, wenn der Arbeiter den Lohnzuschlag vorübergehend wegen Arbeitsunfähigkeit, Erholungsurlaubs oder Arbeitsbefreiung nicht erhalten hat.

Anmerkung zu Absatz 2 Unterabsatz 1: Ist streitig, ob der erforderliche Ursachenzusammenhang vorliegt, soll auf Verlangen die Stellungnahme eines Arztes des beiderseitigen Vertrauens eingeholt werden. Ist kein anderer Kostenträger zuständig, trägt die Kosten der Arbeitgeber, wenn der Anspruch auf Lohnsicherung endgültig zuerkannt ist; anderenfalls trägt sie der Arbeiter.

2. Teil A, 1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung:

§ 56 Ausgleichszulage bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit

Ist der Angestellte infolge eines Unfalls, den er nach mindestens einjähriger ununterbrochener Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber in Ausübung oder infolge seiner Arbeit ohne Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit erlitten hat, in seiner bisherigen Vergütungsgruppe nicht mehr voll leistungsfähig und wird er deshalb in einer niedrigeren Vergütungsgruppe weiterbeschäftigt, so erhält er eine Ausgleichszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der ihm in der neuen Vergütungsgruppe jeweils zustehenden Grundvergütung zuzüglich der allgemeinen Zulage und der Grundvergütung zuzüglich der allgemeinen Zulage, die er in der verlassenen Vergütungsgruppe zuletzt bezogen hat. Das Gleiche gilt bei einer Berufskrankheit i. S. d. § 9 SGB VII nach mindestens dreijähriger ununterbrochener Beschäftigung.

Anlage 1: ABD Teil A, 1. Abschnitt I bis VI in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung

Teil A
Arbeitsvertragsrechtliche Regelungen für Angestellte

1. Allgemeine arbeitsvertragsrechtliche Regelungen für Angestellte

Abschnitt I

§ 1 Allgemeiner Geltungsbereich

(1) Die Bestimmungen des ABD Teil A gelten für Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter bei den folgenden Anstellungsträgern:
1. den einzelnen (Erz-)Diözesen, auch als Rechtsträger von selbstständig geführten Einrichtungen,
2. den Kirchengemeinden und Kirchenstiftungen,
3. den Verbänden von Kirchengemeinden,
4. den sonstigen öffentlichen juristischen Personen des kanonischen Rechts,
5. den sonstigen kirchlichen Rechtsträgern und ihren Einrichtungen, unbeschadet ihrer Rechtsform, soweit sie gehalten sind, die Grundordnung für ihren Bereich rechtsverbindlich zu übernehmen,
6. den Instituten des geweihten Lebens päpstlichen Rechts und den Gesellschaften des apostolischen Lebens päpstlichen Rechts, soweit diese verbindlich entschieden haben, dass die vom (Erz-)Bischof in Kraft gesetzten Beschlüsse der BayRK bzw. der Lehrerkommission (§ 12 BayRKO) auch für ihre Einrichtungen in den bayer. (Erz-)Diözesen gleichfalls als in Kraft gesetzt gelten, wenn diese in einer der Rentenversicherung der Angestellten unterliegenden Beschäftigung tätig sind (Angestellte).

(2) Mit Arbeitnehmern in einer der Rentenversicherung der Arbeiter unterliegenden Tätigkeit kann im Arbeitsvertrag vereinbart werden, dass sie als Angestellte nach dem ABD beschäftigt werden, wenn ihre Tätigkeit in der jeweiligen Vergütungsordnung aufgeführt ist.

Anmerkung: Die Begriffe „Mitarbeiter“ und „Angestellter“ umfassen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie weibliche und männliche Angestellte.

§ 2 Sonderregelungen

Für Angestellte
a) *(frei)*,
b) in Anstalten und Heimen, in denen die betreuten Personen nicht in ärztlicher Behandlung stehen,
c) als Ärzte und Zahnärzte an den in der Sonderregelung 2 b genannten Anstalten und Heimen,
d) bis k) *(frei)*,
l) als Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft
m) als Bibliothekare an Büchereien in kirchlicher Trägerschaft,
n) bis o) *(frei)*,
p) in Landwirtschaft, Wein- und Obstbau,
q) im forstlichen Außendienst,
r) als Hausmeister,
s) bis x) *(frei)*,
y) als Zeitangestellte, als Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und als Aushilfsangestellte,

z1) bis z2) *(frei)*,
gilt das ABD Teil A mit den Sonderregelungen (ABD Teil A, 2.).

§ 2 a Dienst- und Vergütungsordnungen

Für Angestellte
1. als Pastoralassistenten und Pastoralreferenten,
2. als Gemeindeassistenten und Gemeindereferenten,
3. als Religionslehrer i. K.,
4. als Mesner,
5. als Kirchenmusiker,
6. als pädagogische Fach- und Zweitkräfte in Katholischen Kindertagesstätten,
7. als Mitarbeiter in der kirchlichen Verbands- und Bildungsarbeit,
8. als Mitarbeiter in der kirchlichen Jugendarbeit,
9. als Pfarrsekretärinnen

gilt das ABD Teil A, insbesondere die DO und VO (ABD Teil A, 4.).

§ 3 Ausnahmen vom Geltungsbereich

Das ABD Teil A gilt nicht für
a) Angestellte in Brauereien, Gaststätten und Hotels, soweit anderweitige kollektivrechtliche Regelungen vereinbart sind, b) bis c) *(frei)*,
d) Angestellte,
aa) die Arbeiten nach § 260 SGB III oder nach den §§ 19 und 20 BSHG verrichten oder
bb) für die Eingliederungszuschüsse nach § 217 SGB III für ältere Arbeitnehmer (§ 218 Abs. 1 Nr. 3 SGB III) gewährt werden,
e) *(frei)*,
f) Personen, die für einen fest umgrenzten Zeitraum ausschließlich oder überwiegend zum Zweck ihrer Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, insbesondere Auszubildende, Volontäre und Praktikanten, die in ABD Teil D gesondert geregelt sind,
g) Lektoren, Verwalter von Stellen wissenschaftlicher Assistenten, wissenschaftliche Hilfskräfte und Lehrbeauftragte an Hochschulen, Akademien und wissenschaftlichen Forschungsinstituten,
h) Angestellte, die eine über die höchste Vergütungsgruppe des ABD hinausgehende Vergütung erhalten,
i) bis m) *(frei)*,
n) Angestellte, die im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV – ohne Berücksichtigung des § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV – kurzfristig beschäftigt sind.
o) bis w) *(frei)*,
x) Kleriker gem. c. 1009 CIC/83.

Anmerkung zu Buchst. h:
Eine über die höchste Vergütungsgruppe hinausgehende Vergütung ist eine monatliche Vergütung, die höher ist als die monatliche Vergütung, die dem Angestellten beim Wirksamwerden des Arbeitsvertrages nach § 26 in der Vergütungsgruppe I zustehen würde.

Abschnitt II
Arbeitsvertrag

§ 4 Inhalt, Schriftform, Nebenabreden

(1) Für das Arbeitsverhältnis der Mitarbeiter im Dienst der Kath. Kirche gelten die von der BayRK beschlossenen und vom (Erz-)Bischof für die (Erz-)Diözese in Kraft gesetzten arbeitsvertragsrechtlichen Regelungen der bayerischen (Erz-)Diözesen in ihrer jeweiligen Fassung.

(2) 1Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen; dem Angestellten ist eine Ausfertigung auszuhändigen. 2Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. 3Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.
(3) 1Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. 2Eine Nebenabrede kann gesondert gekündigt werden, soweit dies durch das ABD vorgesehen oder einzelvertraglich vereinbart ist.

§ 5 Probezeit

1Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, es sei denn, dass im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist oder der Angestellte im unmittelbaren Anschluss an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis nach den Regelungen für Auszubildende bei derselben Dienststelle oder bei derselben Einrichtung eingestellt wird. 2Hat der Angestellte in der Probezeit an insgesamt mehr als zehn Arbeitstagen nicht gearbeitet, verlängert sich die Probezeit um die Zahl von Arbeitstagen, die der Zahl der über zehn hinausgehenden Fehltage entspricht.

Abschnitt III
Allgemeine Arbeitsbedingungen

§ 6 *(frei)*

§ 7 Ärztliche Untersuchung

(1) Der Angestellte hat auf Verlangen des Arbeitgebers vor seiner Einstellung seine körperliche Eignung (Gesundheitszustand und Arbeitsfähigkeit) durch das Zeugnis eines vom Arbeitgeber bestimmten Arztes nachzuweisen.
(2) 1Der Arbeitgeber kann bei gegebener Veranlassung durch einen Vertrauensarzt feststellen lassen, ob der Angestellte dienstfähig oder frei von ansteckenden Krankheiten ist. 2Von der Befugnis darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden.
(3) 1Angestellte, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder in gesundheitsgefährdenden Einrichtungen beschäftigt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen. 2Angestellte, die mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, können in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich untersucht werden.
(4) 1Die Kosten der Untersuchung trägt der Arbeitgeber. 2Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist dem Angestellten auf seinen Antrag bekannt zu geben.
Protokollnotiz zu Abs. 2:
Die BayRK geht davon aus, dass der Begriff „Vertrauensarzt“ in § 7 Abs. 2 als ein vom Arbeitgeber mit der Untersuchung beauftragter Arzt zu verstehen ist.

§ 8 Allgemeine Pflichten

(1) Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse in der jeweiligen Fassung ist Bestandteil der Arbeitsverträge der Mitarbeiter im Dienst der Kath. Kirche in den bayerischen (Erz-)Diözesen.
(2) 1Der Angestellte ist verpflichtet, den dienstlichen Anordnungen nachzukommen. 2Beim Vollzug einer dienstlichen Anordnung trifft die Verantwortung denjenigen, der die Anordnung gegeben hat. 3Der Angestellte hat Anordnungen, deren Ausführung – ihm erkennbar – den Strafgesetzen zuwiderlaufen würde, nicht zu befolgen.
(3) 1Zur Schlichtung von Streitigkeiten aus dem kirchlichen Arbeitsverhältnis ist die Schlichtungsstelle anzurufen. 2Das Verfahren richtet sich nach der „Ordnung für Schlichtungsverfahren zur Beilegung von Streitigkeiten zwischen Dienstgebern und

Mitarbeitern aus dem Arbeitsverhältnis in den bayer. (Erz-)Diözesen". 3Das Recht des Mitarbeiters, das staatliche Arbeitsgericht fristgerecht anzurufen, bleibt davon unberührt. 4Auf die Anrufung der Schlichtungsstelle können Dienstgeber und Mitarbeiter im Einzelfall einvernehmlich verzichten.

§ 9 Schweigepflicht

(1) Der Angestellte hat über Angelegenheiten der Verwaltung oder der Einrichtung, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder auf Weisung des Arbeitgebers angeordnet ist, Verschwiegenheit zu bewahren.
(2) 1Ohne Genehmigung des Arbeitgebers darf der Angestellte von dienstlichen Schriftstücken, Formeln, Zeichnungen, bildlichen Darstellungen, chemischen Stoffen oder Werkstoffen, Herstellungsverfahren, Maschinenteilen oder anderen geformten Körpern zu außerdienstlichen Zwecken weder sich noch einem anderen Kenntnis, Abschriften, Ab- oder Nachbildungen, Proben oder Probestücke verschaffen. 2Diesem Verbot unterliegen die Angestellten bezüglich der sie persönlich betreffenden Vorgänge nicht, es sei denn, dass deren Geheimhaltung durch Gesetz oder dienstliche Anordnung vorgeschrieben ist.
(3) Der Angestellte hat auf Verlangen des Arbeitgebers dienstliche Schriftstücke, Zeichnungen, bildliche Darstellungen usw. sowie Aufzeichnungen über Vorgänge der Verwaltung oder der Einrichtung herauszugeben.
(4) Der Angestellte hat auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses über Angelegenheiten, die der Schweigepflicht unterliegen, Verschwiegenheit zu bewahren.

§ 10 Belohnungen und Geschenke[1]

(1) Der Angestellte darf Belohnungen oder Geschenke in Bezug auf seine dienstliche Tätigkeit nur mit Zustimmung des Arbeitgebers annehmen.
(2) Werden dem Angestellten Belohnungen oder Geschenke in Bezug auf seine dienstliche Tätigkeit angeboten, so hat er dies dem Arbeitgeber unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen.

[1] In Anlehnung an die Regelungen des Freistaates Bayern wurde von den bayerischen (Erz-)Bischöfen folgende Bekanntmachung erlassen:
1. Die Verletzung der Pflichten gem. § 10 ABD Teil A, 1., § 12 ABD Teil B, 1.** und § 4 a ABD Teil D kann einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung darstellen; ggf. entsteht Schadensersatzpflicht.
2. Die Dienstvorgesetzten haben dafür Sorge zu tragen, dass ihre Mitarbeiter in regelmäßigen Abständen über diese Verpflichtungen belehrt werden.
3. Die Dienstvorgesetzten haben etwaigen Verstößen nach Möglichkeit durch geeignete organisatorische und personalpolitische Maßnahmen vorzubeugen.

**in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung

§ 11 Nebentätigkeit

(1) Nebentätigkeit ist jede Tätigkeit, die neben der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit ausgeübt wird.
(2) 1Jede auf Erwerb oder Gewinn ausgerichtete Nebentätigkeit ist dem Inhalt, dem zeitlichen Umfang sowie der beabsichtigten Dauer nach vor ihrer Aufnahme dem Arbeitgeber schriftlich anzuzeigen. 2Auch wesentliche Änderungen sind anzuzeigen.
(3) Eine Nebentätigkeit ist zu untersagen, wenn und soweit sie
a) gegen kirchliche oder staatliche Gesetze verstößt,
b) mit dem Ansehen des kirchlichen Dienstes nicht vereinbar ist,
c) den Mitarbeiter in Widerspruch zu seinen dienstlichen Pflichten bringt,
d) in Konkurrenz zu der arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeit des Mitarbeiters steht,
e) die Zeit oder die Arbeitskraft des Mitarbeiters so stark in Anspruch nimmt, dass die ordnungsgemäße Erfüllung seiner arbeitsvertraglich vereinbarten Pflichten beeinträchtigt wird.

(4) 1Nebentätigkeiten sind außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit wahrzunehmen. 2Ausnahmen dürfen nur in besonders begründeten Fällen, insbesondere im kirchlichen Interesse, zugelassen werden.
(5) Auch nicht anzeigepflichtige Nebentätigkeiten dürfen die Dienstobliegenheiten nicht beeinträchtigen.
(6) 1Für die Inanspruchnahme von Einrichtungen, Personal oder Material des Arbeitgebers bei der Ausübung einer Nebentätigkeit bedarf der Mitarbeiter der vorherigen Zustimmung des Arbeitgebers. 2Für die Benützung ist vom Arbeitgeber ein angemessenes Entgelt festzusetzen.

§ 12 Versetzung, Abordnung, Zuweisung

(1) 1Der Angestellte kann aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. 2Soll der Angestellte an eine Dienststelle außerhalb des bisherigen Dienstortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so ist er vorher zu hören.
(2) 1Dem Angestellten kann im dienstlichen/betrieblichen oder kirchlichen Interesse mit seiner Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich bewertete Tätigkeit bei einer Einrichtung außerhalb des räumlichen Geltungsbereichs des ABD oder bei einer anderen kirchlichen Einrichtung zugewiesen werden. 2Die Rechtsstellung des Angestellten bleibt unberührt; Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden angerechnet, sofern nicht in besonderen Fällen im Einvernehmen mit der für das kirchliche Arbeitsvertragsrecht zuständigen Stelle des Arbeitgebers von der Anrechnung ganz oder teilweise abgesehen wird.
(3) Während der Probezeit (§ 5) darf der Angestellte ohne seine Zustimmung weder versetzt noch abgeordnet werden.

§ 13 Personalakten

(1) 1Der Angestellte hat ein Recht auf Einsicht in seine vollständigen Personalakten. 2Er kann das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben. 3Die Vollmacht ist zu den Personalakten zu nehmen. 4Der Arbeitgeber kann einen Bevollmächtigten zurückweisen, wenn es aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen geboten ist.
(2) 1Der Angestellte muss über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für ihn ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. 2Seine Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.
Anmerkung zu Abs. 1:
Das Recht auf Akteneinsicht schließt das Recht ein, Abschriften bzw. Ablichtungen aus den Personalakten zu fertigen.

§ 14 Haftung

(1) Der Mitarbeiter hat einen vorsätzlich oder grob fahrlässig verursachten Schaden im Rahmen des allgemeinen Haftungsrechts dem Arbeitgeber zu ersetzen.
(2) Fügt der Mitarbeiter in Ausübung seines Dienstes weder vorsätzlich noch grob fahrlässig einem Dritten Schaden zu, tritt der Arbeitgeber für den verursachten Schaden ein, soweit es sich nicht um KFZ-Schäden handelt.
(3) 1Verursacht der Mitarbeiter während einer Dienstfahrt weder vorsätzlich noch grob fahrlässig einen Schaden, ersetzt der Arbeitgeber den am KFZ des Mitarbeiters entstandenen Schaden. 2Hat der Mitarbeiter für sein KFZ eine Fahrzeugteilversicherung abgeschlossen, erstattet der Arbeitgeber bei Teilkaskoschäden nur den Selbstbeteiligungsanteil, den der Mitarbeiter zu tragen hat.

Abschnitt IV
Arbeitszeit[1]

[1]Für Mitarbeiter in kirchenspezifischen Tätigkeitsbereichen oder im liturgischen Bereich beachte auch: „Kirchliche Arbeitszeitordnung“ (KAZO), ABD Teil C, 1.

§ 15 Regelmäßige Arbeitszeit

(1) 1Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 38,5 Stunden wöchentlich. 2Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. 3Bei Angestellten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, kann ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.
(2) Die regelmäßige Arbeitszeit kann verlängert werden
a) bis zu zehn Stunden täglich (durchschnittlich 49 Stunden wöchentlich), wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens zwei Stunden täglich fällt,
b) bis zu elf Stunden täglich (durchschnittlich 54 Stunden wöchentlich), wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens drei Stunden täglich fällt,
c) bis zu zwölf Stunden täglich (durchschnittlich 60 Stunden wöchentlich), wenn der Angestellte lediglich an der Arbeitsstelle anwesend sein muss, um im Bedarfsfall vorkommende Arbeiten zu verrichten.
(3) Die regelmäßige Arbeitszeit kann bis zu zehn Stunden täglich (durchschnittlich 50 Stunden wöchentlich) verlängert werden, wenn Vor- und Abschlussarbeiten erforderlich sind.
(4) In Einrichtungen, die in bestimmten Zeiten des Jahres regelmäßig zu saisonbedingt erheblich verstärkter Tätigkeit genötigt sind, kann für diese Zeiten die regelmäßige Arbeitszeit bis zu 60 Stunden wöchentlich, jedoch nicht über zehn Stunden täglich, verlängert werden, sofern die regelmäßige Arbeitszeit in den übrigen Zeiten des Jahres entsprechend verkürzt wird (Jahreszeitenausgleich).
(5) Für die Einführung von Kurzarbeit gelten die gesetzlichen Vorschriften.
(6) 1In Einrichtungen, deren Aufgaben Sonntags-, Feiertags-, Wechselschicht-, Schicht- oder Nachtarbeit erfordern, muss dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich entsprechend gearbeitet werden. 2Bei Sonntags- und Feiertagsarbeit sollen jedoch im Monat zwei Sonntage arbeitsfrei sein, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen. 3Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Sonntag ist durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag oder ausnahmsweise an einem Wochenfeiertag der nächsten oder der übernächsten Woche auszugleichen. 4Erfolgt der Ausgleich an einem Wochenfeiertag, wird für jede auszugleichende Arbeitsstunde die Stundenvergütung (§ 35 Abs. 3 Unterabs. 1) gezahlt.
5Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Wochenfeiertag soll auf Antrag des Angestellten durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der laufenden oder der folgenden Woche unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen ausgeglichen werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen.
6Soweit Mesner, Kirchenmusiker, Gemeinde- und Pastoralassistenten und -referenten zu den in Unterabs. 1 genannten Zeiten tätig sind, finden die Unterabs. 2 und 3 keine Anwendung.
(6a) 1Der Angestellte ist verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfalle die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst). 2Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.
3Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit entsprechend dem Anteil der erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Zeit der Arbeitsleistung als Arbeitszeit gewertet und mit der Überstunden-

vergütung (§ 35 Abs. 3 Unterabs. 2) vergütet. 4Die Bewertung darf 15 v. H., vom 8. Bereitschaftsdienst im Kalendermonat an 25 v.H. nicht unterschreiten.
5Die danach errechnete Arbeitszeit kann stattdessen bis zum Ende des 3. Kalendermonats auch durch entsprechende Freizeit abgegolten werden (Freizeitausgleich). 6Für den Freizeitausgleich ist eine angefangene halbe Stunde, die sich bei der Berechnung ergeben hat, auf eine halbe Stunde aufzurunden. 7Für die Zeit des Freizeitausgleichs werden die Vergütung (§ 26) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt.
(6b) 1Der Angestellte ist verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft). 2Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.
3Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit der Rufbereitschaft mit 12,5 v. H. als Arbeitszeit gewertet und mit der Überstundenvergütung (§ 35 Abs. 3 Unterabs. 2) vergütet.
4Für angefallene Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben die Überstundenvergütung gezahlt. 5Für eine Heranziehung zur Arbeit außerhalb des Aufenthaltsortes werden mindestens drei Stunden angesetzt.
6Wird der Angestellte während der Rufbereitschaft mehrmals zur Arbeit herangezogen, wird die Stundengarantie nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme, angesetzt.
7Die Überstundenvergütung für die sich nach Unterabs. 3 ergebenden Stunden entfällt, soweit entsprechende Arbeitsbefreiung erteilt wird (Freizeitausgleich).
Für den Freizeitausgleich gilt Abs. 6 a Unterabs. 3 entsprechend.
(7) Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle, bei wechselnden Arbeitsstellen an der jeweils vorgeschriebenen Arbeitsstelle oder am Sammelplatz.
(8) 1Woche ist der Zeitraum von Montag 00.00 Uhr bis Sonntag 24.00 Uhr.
2Dienstplanmäßige Arbeit ist die Arbeit, die innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an den nach dem Dienstplan festgelegten Kalendertagen regelmäßig zu leisten ist.
3Arbeit an Sonntagen ist die Arbeit am Sonntag zwischen 00.00 Uhr und 24.00 Uhr; Entsprechendes gilt für die Arbeit an Feiertagen, Vorfesttagen (§ 16 Abs. 2) und Samstagen.
4Wochenfeiertage sind die Werktage, die gesetzlich oder aufgrund gesetzlicher Vorschriften durch behördliche Anordnung zu gesetzlichen Feiertagen erklärt sind und für die Arbeitsruhe angeordnet ist.
5Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 20.00 Uhr und 06.00 Uhr.
6Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen der Angestellte durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht (Nachtschichtfolge) herangezogen wird. 7Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird.
8Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht.
Anmerkung zu Abs. 1:
Für die Durchführung sog. Sabbatjahrmodelle kann ein längerer Ausgleichszeitraum zugrunde gelegt werden.
Anmerkung zu Abs. 7:
Der Begriff der Arbeitsstelle ist weiter als der Begriff des Arbeitsplatzes. Er umfasst die Einrichtung oder Einrichtungsteile in dem Gebäude/Gebäudeteil, in dem der Angestellte arbeitet.

§ 15 a aufgehoben

§ 15 b Teilzeitbeschäftigung

(1) 1Mit vollbeschäftigten Angestellten soll auf Antrag eine geringere als die regelmäßige Arbeitszeit (§ 15 und die Sonderregelungen hierzu) vereinbart werden, wenn sie
a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder

b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

2Die Teilzeitbeschäftigung nach Unterabs. 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. 3Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen.

(2) Vollbeschäftigte Angestellte, die in anderen als den in Abs. 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.

(3) Ist mit einem früher vollbeschäftigten Angestellten auf seinen Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, soll der Angestellte bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

(4) Die Abs. 1 bis 3 sind auf teilzeitbeschäftigte Angestellte entsprechend anzuwenden.

§ 15 c Mindestdauer, zeitliche Lage der Arbeitszeit

(1) Wird der Mitarbeiter vertraglich zur Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall in Anspruch genommen, ist für einen bestimmten Zeitraum (Woche, Monat oder drei Monate) eine bestimmte Mindestzahl von Wochenarbeitsstunden vertraglich festzulegen.

(2) Der Arbeitgeber hat dem Mitarbeiter die zeitliche Lage der Arbeitszeit (Anfang und Ende) so früh wie möglich mitzuteilen.

(3) § 4 Abs. 3 des Beschäftigungsförderungsgesetzes findet keine Anwendung.

§ 15 d Arbeitsplatzteilung

(1) 1Vereinbart der Arbeitgeber ausnahmsweise mit zwei oder mehr Mitarbeitern, dass sich diese die Arbeitszeit an einem Arbeitsplatz teilen (Arbeitsplatzteilung), so ist er beim Abschluss des Arbeitsvertrages für den Mitarbeiter vorab berechtigt, die in die Arbeitsplatzteilung einbezogenen Mitarbeiter für den Fall eines dringenden betrieblichen Erfordernisses zur Vertretung des anderen Mitarbeiters arbeitsvertraglich zu verpflichten. 2Der Mitarbeiter ist zur Vertretung nur verpflichtet, soweit sie ihm im Einzelfall zumutbar ist.

(2) Abs. 1 ist entsprechend anzuwenden, wenn sich Gruppen von Mitarbeitern auf bestimmten Arbeitsplätzen in festgelegten Zeitabschnitten abwechseln, ohne dass eine Arbeitsplatzteilung i. S. d. Abs. 1 vorliegt.

§ 16 Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen, Arbeitszeit an Mariä Himmelfahrt

(1) Soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, soll an Samstagen nicht gearbeitet werden.

(2) 1Soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, wird an dem Tage vor dem ersten Weihnachtsfeiertag und vor Neujahr jeweils ganztägig sowie an dem Tage vor Ostersonntag und vor Pfingstsonntag jeweils ab 12.00 Uhr Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt. 2Dem Angestellten, dem diese Arbeitsbefreiung aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht erteilt werden kann, wird an einem anderen Tage entsprechende Freizeit unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt.

(3) 1Dem Mitarbeiter wird an Mariä Himmelfahrt ganztägig unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen Arbeitsbefreiung erteilt. 2Dem Mitarbeiter, dem diese Arbeitsbefreiung aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht erteilt werden kann, wird an einem anderen Tage entsprechende Freizeit unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt.

Anmerkung zu Abs. 2 und Abs. 3:

Die nach Satz 1 zustehende Arbeitsbefreiung an dem Tage vor dem ersten Weihnachtsfeiertag und vor Neujahr und an Mariä Himmelfahrt ist für Angestellte, die dienstplanmäßig an allen Tagen der Woche oder im Wechselschicht- oder Schichtdienst arbeiten und deren Dienstplan an einem oder an beiden dieser Tage für die Zeit bis 12.00 Uhr keine Arbeit vorsieht, im Umfang von jeweils einem Zehntel der für den Angestellten geltenden durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit zu gewähren, es sei denn, diese Tage fallen auf einen Samstag oder Sonntag, oder bei Angestellten, deren Arbeitszeit auf weniger als fünf Tage in der Woche verteilt ist, auf einen für den Angestellten regelmäßig arbeitsfreien Tag.

§ 16 a Nichtdienstplanmäßige Arbeit

(1) Werden unmittelbar vor Beginn der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen täglichen Arbeitszeit oder in unmittelbarem Anschluss daran mindestens zwei Arbeitsstunden geleistet, ist eine viertelstündige, werden mehr als drei Arbeitsstunden geleistet, ist eine insgesamt halbstündige Pause zu gewähren, die als Arbeitszeit anzurechnen ist.
(2) 1Wird Nacht-, Sonntags- oder Feiertagsarbeit geleistet, die der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen täglichen Arbeitszeit nicht unmittelbar vorangeht oder folgt, werden für die Vergütungsberechnung mindestens drei Arbeitsstunden angesetzt. 2Bei mehreren Inanspruchnahmen bis zum nächsten dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitsbeginn wird die Stundengarantie nach Satz 1 nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme angesetzt.
3Voraussetzung für die Anwendung des Unterabs. 1 ist bei Angestellten, die innerhalb der Einrichtung wohnen, dass die Arbeitsleistung außerhalb der Einrichtung erbracht wird.
4Unterabs. 1 gilt nicht für gelegentliche unwesentliche Arbeitsleistungen, die die Freizeit des Angestellten nur unerheblich (etwa 15 Minuten) in Anspruch nehmen, oder für Arbeitsleistungen während der Rufbereitschaft.

§ 17 Überstunden

(1) 1Überstunden sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1 bis 4 und die entsprechenden Sonderregelungen hierzu) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen.
2Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Angestellten zu verteilen. 3Soweit ihre Notwendigkeit voraussehbar ist, sind sie spätestens am Vortage anzusagen.
4Die im Rahmen des § 15 Abs. 3 für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit des § 15 Abs. 1 festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen, gelten für die Vergütungsberechnung als Überstunden.
(2) 1Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. 2Es wird jedoch für jeden Tag einschließlich der Reisetage mindestens die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit berücksichtigt.
(2a) 1Die über die tägliche dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit hinausgehende Reisezeit wird wie regelmäßige Arbeitszeit vergütet oder wie Zeiten im Sinne des § 15 Abs. 1 ausgeglichen. 2Dabei wird bei Dienstreisen die Zeit, die für die Hin- und Rückreise zum und vom auswärtigen Geschäftsort benötigt wird, bis zu zehn Stunden täglich einschließlich der Arbeitszeit (Montag mit Freitag) angerechnet.
3Bei Dienstreisen an Samstagen und Sonntagen wird die Reisezeit in vollem Umfang bis 60 Stunden pro Kalenderwoche (Montag mit Sonntag) angerechnet.
4Muss bei eintägigen Dienstreisen von Angestellten, die in der Regel mindestens an zehn Tagen im Monat außerhalb ihres ständigen Dienstortes arbeiten, am auswärtigen Geschäftsort mindestens die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit abgeleistet werden und müssen für die Hin- und Rückreise zum oder vom Geschäftsort einschließlich der erforderlichen Wartezeiten mehr als zwei Stunden aufgewendet werden, wird der Arbeitszeit eine Stunde hinzugerechnet.

(2b) 1Zeitzuschläge gem. § 35 werden nur für Zeiten der dienstlichen Inanspruchnahme, nicht jedoch für Reisezeiten gewährt. 2Die über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (§ 15) hinaus geleisteten Arbeitsstunden und Reisezeiten sind grundsätzlich gem. Abs. 5 durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen.
(3) 1Bei der Überstundenberechnung sind für jeden im Berechnungszeitraum liegenden Urlaubstag, Krankheitstag sowie für jeden sonstigen Tag einschließlich eines Wochenfeiertages, an dem der Angestellte von der Arbeit freigestellt war, die Stunden mitzuzählen, die der Angestellte ohne diese Ausfallgründe innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleistet hätte. 2Vor- oder nachgeleistete Arbeitsstunden bleiben unberücksichtigt.
(4) 1Gelegentliche Überstunden können für insgesamt sechs Arbeitstage innerhalb eines Kalendermonats auch vom unmittelbaren Vorgesetzten angeordnet werden. 2Andere Überstunden sind vorher schriftlich anzuordnen.
(5) 1Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen; die Arbeitsbefreiung ist möglichst bis zum Ende des nächsten Kalendermonats, spätestens bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach Ableistung der Überstunden zu erteilen. 2Für die Zeit, in der Überstunden ausgeglichen werden, werden die Vergütung (§ 26) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt. 3Im Übrigen wird für die ausgeglichenen Überstunden nach Ablauf des Ausgleichzeitraumes lediglich der Zeitzuschlag für Überstunden (§ 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a) gezahlt. 4Für jede nicht ausgeglichene Überstunde wird die Überstundenvergütung (§ 35 Abs. 3 Unterabs. 2) gezahlt.

§ 18 Arbeitsversäumnis

(1) 1Die Arbeitszeit ist pünktlich einzuhalten. 2Persönliche Angelegenheiten hat der Angestellte unbeschadet des § 52 grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen.
(2) 1Der Angestellte darf nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers der Arbeit fernbleiben. 2Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, ist sie unverzüglich zu beantragen. 3Bei nicht genehmigtem Fernbleiben besteht kein Anspruch auf Bezüge.

Abschnitt V
Beschäftigungszeit, Dienstzeit

§ 19 Beschäftigungszeit

(1) 1Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber nach Vollendung des 18. Lebensjahres in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist.
2Ist der Angestellte aus seinem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden, so gilt die vor dem Ausscheiden liegende Zeit nicht als Beschäftigungszeit, es sei denn, dass er das Arbeitsverhältnis wegen eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaues oder wegen Unfähigkeit zur Fortsetzung der Arbeit infolge einer Körperbeschädigung oder einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung aufgelöst hat oder die Nichtanrechnung der Beschäftigungszeit aus sonstigen Gründen eine unbillige Härte darstellen würde.
(2) Übernimmt ein Arbeitgeber eine Einrichtung oder Dienststelle oder geschlossene Teile einer solchen von einem Arbeitgeber, der das ABD oder ein Arbeitsvertragswerk wesentlich gleichen Inhalts anwendet, so werden die bei der Einrichtung oder der Dienststelle bis zur Übernahme zurückgelegten Zeiten nach Maßgabe des Abs. 1 als Beschäftigungszeit angerechnet.
(3) Die Abs. 1 und 2 gelten sinngemäß für ehemalige Beamte, jedoch nicht für Ehrenbeamte und für Beamte, die nur nebenbei beschäftigt werden.

§ 20 Dienstzeit

(1) Die Dienstzeit umfasst die Beschäftigungszeit (§ 19) und die nach den Abs. 2 bis 6 angerechneten Zeiten einer früheren Beschäftigung, soweit diese nicht schon bei der Berechnung der Beschäftigungszeit berücksichtigt sind.
(2) 1Anzurechnen sind die Zeiten einer nach Vollendung des 18. Lebensjahres beruflich im Beamten-, Angestellten- oder Arbeiterverhältnis verbrachten Tätigkeit
a) beim Bund, bei den Ländern, bei den Gemeinden und Gemeindeverbänden und sonstigen Mitgliedern der Arbeitgeberverbände, die der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände oder der Tarifgemeinschaft deutscher Länder angehören,
b) bei kommunalen Spitzenverbänden,
c) bei Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die das ABD oder ein Arbeitsvertragswerk wesentlich gleichen Inhalts anwenden,
d) bei einem Arbeitgeber im Bereich der kath. Kirche oder einer der Kirchen oder kirchlichen Gemeinschaften, die Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in der Bundesrepublik Deutschland sind.
2Die Dienstzeit der Mitarbeiter, die schon am 31. 08. 92 und noch am 01. 09. 92 bei einem Arbeitgeber gemäß Satz 1 im Dienst stehen, kann auf Antrag entsprechend Satz 1 neu berechnet werden.
3Volksdeutschen Vertriebenen und Umsiedlern sind Zeiten gleichartiger Tätigkeit im Dienste eines kirchlichen oder öffentlich-rechtlichen Dienstherrn im Herkunftsland in sinngemäßer Anwendung des Satzes 1 anzurechnen.
(3) 1Die in Abs. 2 aufgeführten Zeiten werden nicht angerechnet, wenn der Angestellte das Arbeitsverhältnis gekündigt oder vorzeitig aufgelöst hat, oder wenn es aus einem von ihm verschuldeten Grunde beendet worden ist. 2Dies gilt nicht, wenn der Angestellte im Anschluss an das bisherige Arbeitsverhältnis zu einer anderen Dienststelle desselben Arbeitgebers oder zu einem anderen Arbeitgeber des kirchlichen oder öffentlichen Dienstes i. S. d. Abs. 2 übergetreten ist oder wenn er das Arbeitsverhältnis wegen eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaues oder wegen Unfähigkeit zur Fortsetzung der Arbeit infolge einer Körperbeschädigung oder einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung aufgelöst hat oder die Nichtanrechnung eine unbillige Härte darstellen würde. 3Die Sätze 1 und 2 gelten sinngemäß für ehemalige Beamte.
(4) *(frei)*
(5) Die Zeit anderer beruflicher Tätigkeiten nach Vollendung des 18. Lebensjahres kann ganz oder teilweise angerechnet werden, wenn die Tätigkeit Voraussetzung für die Einstellung war.
(6) Anzurechnen sind ferner:
a) die Zeiten erfüllter Dienstpflicht in der Bundeswehr, Zeiten des zivilen Ersatzdienstes nach dem Gesetz über den zivilen Ersatzdienst und Zeiten des Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz sowie Zeiten einer Tätigkeit als Entwicklungshelfer, soweit diese vom Wehr- oder Zivildienst befreit sind,
b) die im Soldatenverhältnis in der Bundeswehr zurückgelegten Zeiten, soweit sie nicht nach Buchst. a) anzurechnen sind;
Abs. 3 Satz 1 und 2 ist sinngemäß anzuwenden.

Anmerkung zu Abs. 2 Buchst. a und c:
Maßgebend für die Mitgliedschaft bei der Tarifgemeinschaft deutscher Länder oder der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände bzw. die Anwendung eines Arbeitsvertragswerkes wesentlich gleichen Inhalts ist der Einstellungstag des Angestellten.

§ 21 Ausschlussfrist

1Der Angestellte hat die anrechnungsfähigen Beschäftigungs- und Dienstzeiten innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Aufforderung durch den Arbeitgeber nachzuweisen. 2Zeiten, für die der Nachweis nicht fristgemäß erbracht wird, werden nicht

angerechnet. 3Kann der Nachweis aus einem vom Angestellten nicht zu vertretenden Grunde innerhalb der Ausschlussfrist nicht erbracht werden, so ist die Frist auf einen vor Ablauf der Ausschlussfrist zu stellenden Antrag hin angemessen zu verlängern.

Abschnitt VI
Eingruppierung

§ 22 Eingruppierung

(1) 1Die Eingruppierung der Angestellten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der allgemeinen Vergütungsordnung, soweit nicht kirchliche berufsspezifische Vergütungsordnungen Vorrang haben. 2Der Angestellte erhält Vergütung nach der Vergütungsgruppe, in der er eingruppiert ist.
(1a) 1Ist für eine Tätigkeit eine bestimmte Berufsausbildung erforderlich und kann der Mitarbeiter diese Ausbildung nicht vorweisen und auch nicht gem. der für ihn geltenden Eingruppierungsregelungen als „sonstiger Angestellter“ gleich behandelt werden und übt er entsprechende Tätigkeiten aus, ist er in die nächst niedrigere Vergütungsgruppe einzugruppieren. 2Dies gilt entsprechend für Bewährungsaufstiege und für Zeitaufstiege. 3Gegenüber den Vergütungsgruppen II a, V a und VIII gelten hierbei die Vergütungsgruppen III, V c und IX b als nächst niedrigere Vergütungsgruppe.
(2) 1Der Angestellte ist in der Vergütungsgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht.
2Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungsgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungsgruppe erfüllen. 3Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden (z. B. vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen.
4Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Unterabs. 2 Satz 1 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung.
5Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von Unterabs. 2 oder 3 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses.
6Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person des Angestellten bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

Anmerkungen zu Abs. 2:
1. Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis des Angestellten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z. B. unterschriftsreife Bearbeitung eines Aktenvorganges, Fertigung einer Bauzeichnung). Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.
2. Eine Anforderung i. S. d. Unterabs. 2 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Vergütungsgruppe.

(3) Die Vergütungsgruppe des Angestellten ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

§ 23 Eingruppierung in besonderen Fällen

1Ist dem Angestellten eine andere, höherwertige Tätigkeit nicht übertragen worden, hat sich aber die ihm übertragene Tätigkeit (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 1) nicht nur vorübergehend derart geändert, dass sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner bisherigen Vergütungsgruppe entspricht (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 2 bis 5), und hat der Angestellte die höherwertige Tätigkeit ununterbrochen sechs Monate lang ausgeübt, ist er mit Beginn des darauf folgenden Kalendermonats in der höheren Vergütungsgruppe eingruppiert. 2Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate gilt § 24 Abs. 1 sinngemäß.

3Ist die Zeit der Ausübung der höherwertigen Tätigkeit durch Urlaub, Arbeitsbefreiung, Arbeitsunfähigkeit, Kur- oder Heilverfahren oder Vorbereitung auf eine Fachprüfung für die Dauer von insgesamt nicht mehr als sechs Wochen unterbrochen worden, wird die Unterbrechungszeit in die Frist von sechs Monaten eingerechnet. 4Bei einer längeren Unterbrechung oder bei einer Unterbrechung aus anderen Gründen beginnt die Frist nach der Beendigung der Unterbrechung von neuem.
5Wird dem Angestellten vor Ablauf der sechs Monate wieder eine Tätigkeit zugewiesen, die den Tätigkeitsmerkmalen seiner bisherigen Vergütungsgruppe entspricht, gilt § 24 Abs. 1 sinngemäß.

§ 23 a Bewährungsaufstieg/Zeitaufstieg/Vergütungsgruppenzulagen

A. Bewährungsaufstieg/Fallgruppenbewährungsaufstieg
1Der Angestellte, der ein in der Allgemeinen Vergütungsordnung (ABD Teil A, 3.) mit dem Hinweiszeichen * gekennzeichnetes Tätigkeitsmerkmal oder die Voraussetzungen für einen Bewährungsaufstieg gem. seiner Vergütungsordnung erfüllt, ist nach Erfüllung der vorgeschriebenen Bewährungszeit höher gruppiert.
2Für die Erfüllung der Bewährungszeit gilt Folgendes:
1. Das Erfordernis der Bewährung ist erfüllt, wenn der Angestellte während der vorgeschriebenen Bewährungszeit sich den in der ihm übertragenen Tätigkeit auftretenden Anforderungen gewachsen gezeigt hat. Maßgebend hierbei ist die Tätigkeit, die der Vergütungsgruppe entspricht, in der der Angestellte eingruppiert ist.
2. In den Fällen des § 23 beginnt die Bewährungszeit in der Vergütungsgruppe, aus der der Angestellte im Wege des Bewährungsaufstiegs aufrücken kann, an dem Tage; von dem an er aufgrund dieser Vorschrift in dieser Vergütungsgruppe eingruppiert ist.
3. Die vorgeschriebene Bewährungszeit braucht nicht bei demselben Arbeitgeber zurückgelegt zu sein. Sie kann auch zurückgelegt sein bei
a) anderen Arbeitgebern, die vom ABD erfasst werden,
b) anderen Arbeitgebern, die vom BAT/BAT-O erfasst werden,
c) Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts, die ein Arbeitsvertragswerk wesentlich gleichen Inhalts anwenden,
d) einem Arbeitgeber im Bereich der kath. Kirche oder einer der Kirchen oder kirchlichen Gemeinschaften, die Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in der Bundesrepublik Deutschland (ACK) sind,
e) einem Mitglied der Arbeitgeberverbände, der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände angehört. Maßgebend dafür, ob die in Buchst. a, b, c, d und e genannten Arbeitgeber vom ABD erfasst werden oder ein Arbeitsvertragswerk wesentlich gleichen Inhalts anwenden, ist der Einstellungstag des Angestellten.
4. 1Die Bewährungszeit muss ununterbrochen zurückgelegt sein. 2Unterbrechungen von jeweils bis zu sechs Monaten sind unschädlich; unabhängig hiervon sind ferner unschädliche Unterbrechungen wegen
a) Ableistung des Grundwehrdienstes, des zivilen Ersatzdienstes nach dem Gesetz über den zivilen Ersatzdienst und des Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz,
b) Arbeitsunfähigkeit i. S. d. § 37 Abs. 1 bzw. § 71 Abs. 1,
c) der Schutzfristen und des Mutterschaftsurlaubs nach dem Mutterschutzgesetz,
d) Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz und sonstiger Beurlaubung zur Kinderbetreuung oder wegen der tatsächlichen Pflege oder Betreuung eines nach ärztlichem Gutachten sonstigen pflegebedürftigen Angehörigen, mit dem der Mitarbeiter in häuslicher Gemeinschaft lebt, bis zu insgesamt fünf Jahren,
e) einer vom Wehrdienst befreienden Tätigkeit als Entwicklungshelfer bis zu zwei Jahren.
3Die Zeiten der Unterbrechung mit Ausnahme
a) eines Urlaubs nach den §§ 47 bis 49 und nach dem SGB IX,

b) eines Sonderurlaubs ohne Fortzahlung der Vergütung bis zur Dauer von sechs Monaten,
c) einer Arbeitsbefreiung nach § 52,
d) einer Arbeitsunfähigkeit i. S. d. § 37 Abs.1 bzw. § 71 Abs.1 bis zu 26 Wochen, in den Fällen des § 37 Abs. 4 Unterabs. 3 bzw. § 71 Abs. 2 Unterabs. 3 bis zu 28 Wochen,
e) der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz werden auf die Bewährungszeit jedoch nicht angerechnet.

5. Auf die vorgeschriebene Bewährungszeit werden unter den Voraussetzungen der Nr. 4 die Zeiten angerechnet, während derer der Angestellte
a) in einer höheren Vergütungsgruppe eingruppiert war,
b) die Tätigkeitsmerkmale einer höheren Vergütungsgruppe erfüllt hatte, aber noch in der Vergütungsgruppe eingruppiert war, aus der er im Wege des Bewährungsaufstiegs aufrücken kann,
c) noch nicht in der Vergütungsgruppe eingruppiert war, aus der er im Wege des Bewährungsaufstiegs aufrückt, während derer er aber die Tätigkeitsmerkmale dieser oder einer höheren Vergütungsgruppe erfüllt und hierfür eine Zulage nach § 24 erhalten hat.

6. Bewährungszeiten, in denen der Angestellte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden vollzeitbeschäftigten Angestellten beschäftigt war, werden voll angerechnet.[1] Zeiten im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV – ohne Berücksichtigung des § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV – bleiben unberücksichtigt.

[1] Übergangsvorschrift: Zeiten im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV – ohne Berücksichtigung des § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV – werden bei der Berechnung der Bewährungszeit oder der Zeit einer Tätigkeit für den Zeitaufstieg nur berücksichtigt, soweit sie nach dem 31. Dezember 2000 zurückgelegt worden sind.

7. 1Erfüllt der Angestellte, der im Wege des Bewährungsaufstiegs in der Vergütungsgruppe VII eingruppiert ist, später ein anderes Tätigkeitsmerkmal dieser Vergütungsgruppe, so beginnt die Bewährungszeit in dieser Vergütungsgruppe oder eine sonstige für eine Höhergruppierung maßgebliche Zeit zu dem Zeitpunkt, von dem an er aufgrund der ausgeübten Tätigkeit in dieser Vergütungsgruppe eingruppiert gewesen wäre. 2Dieser Zeitpunkt ist auf Antrag des Angestellten festzuhalten.

8. 1Der Anspruch auf Eingruppierung in eine bestimmte Vergütungsgruppe im Wege des Bewährungsaufstiegs besteht auch für ein neues Arbeitsverhältnis. 2Dies gilt nicht, wenn die Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber oder bei den in Nr. 3 Satz 2 genannten Arbeitgebern für den Bewährungsaufstieg
a) in die Vergütungsgruppe VII um länger als drei zusammenhängende Jahre,
b) in die Vergütungsgruppe VI b, IV b und I b um länger als fünf zusammenhängende Jahre
unterbrochen war.

B. Zeitaufstieg/Tätigkeitsaufstieg

Soweit Tätigkeitsmerkmale (Fallgruppen) der Vergütungsordnung einen Zeit- oder Tätigkeitsaufstieg vorsehen, gilt Abschn. A entsprechend.

C. Vergütungsgruppenzulagen

Soweit Tätigkeitsmerkmale (Fallgruppen) der Vergütungsordnung die Zahlung einer Vergütungsgruppenzulage bzw. eine Zulage nach einer bestimmten Zeit einer Tätigkeit vorsehen, gilt Abschn. A entsprechend.

Protokollnotiz zu Abschn. A Nr. 3 Ziff. d

Die letzte Tätigkeit des Mitarbeiters bei seinem ehemaligen Arbeitgeber, soweit sie der Tätigkeit beim neuen Arbeitgeber entspricht, ist bei der Berechnung der Zeiten für den Bewährungsaufstieg zu berücksichtigen. Satz 1 findet bei Mitarbeitern im Sozial- und Erziehungsdienst im Kindertagesstättenbereich (ABD Teil A., 3.3. – G. 1 und G. 2) nur auf Zeiten nach dem 31.12.1990 Anwendung, sofern von diesen ein Bewährungs- oder Zeitaufstieg oder die Gewährung einer Vergütungsgruppenzulage abhängt.

§ 24 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

(1) Wird dem Angestellten vorübergehend eine andere Tätigkeit (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 1) übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Vergütungsgruppe entspricht (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 2 bis 5), und hat er sie mindestens einen Monat ausgeübt, erhält er für den Kalendermonat, in dem er mit der ihm übertragenen Tätigkeit begonnen hat, und für jeden folgenden vollen Kalendermonat dieser Tätigkeit eine persönliche Zulage.
(2) 1Wird dem Angestellten vertretungsweise eine andere Tätigkeit (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 1) übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Vergütungsgruppe entspricht (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 2 bis 5), und hat die Vertretung länger als drei Monate gedauert, erhält er nach Ablauf dieser Frist eine persönliche Zulage für den letzten Kalendermonat der Frist und für jeden folgenden vollen Kalendermonat der weiteren Vertretung. 2Bei Berechnung der Frist sind bei mehreren Vertretungen Unterbrechungen von weniger als jeweils drei Wochen unschädlich. 3Auf die Frist von drei Monaten sind Zeiten der Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit nach Abs. 1 anzurechnen, wenn die Vertretung sich unmittelbar anschließt oder zwischen der Beendigung der höherwertigen Tätigkeit und der Aufnahme der Vertretung ein Zeitraum von weniger als drei Wochen liegt.
(3) 1Die persönliche Zulage bemisst sich aus dem Unterschied zwischen der Vergütung, die dem Angestellten zustehen würde, wenn er in der höheren Vergütungsgruppe eingruppiert wäre, und der Vergütung der Vergütungsgruppe, in der er eingruppiert ist.
2Zu den Vergütungen i. S. d. Satzes 1 gehören
a) die Grundvergütung,
b) der Ortszuschlag.
(4) Der Angestellte, der nach Abs. 1 oder Abs. 2 Anspruch auf die persönliche Zulage hat, erhält sie auch im Falle der Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung sowie bei Arbeitsunfähigkeit und Erholungsurlaub so lange, bis die Übertragung widerrufen wird oder aus sonstigen Gründen endet.

§ 25 Ausnahmen von Abschnitt VI, Eingruppierung

§ 22 Abs. 1 a und Abs. 2 und § 23 ABD Teil A, 1. finden für Mitarbeiter in einer Beschäftigung als
– Pastoralassistenten oder Pastoralreferenten,
– Gemeindeassistenten oder Gemeindereferenten,
– Religionslehrer,
– Mesner,
– Kirchenmusiker,
– Mitarbeiter in der Verbands- und/oder Bildungsarbeit für Erwachsene,
– Mitarbeiter in der Verbands- und/oder Bildungsarbeit für Jugendliche,
keine Anwendung.

Anlage 1: ABD Teil A, 1. Abschnitt VII bis VIII in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung

Abschnitt VII
Vergütung

§ 26 Bestandteile und Änderung der Vergütung

(1) Die Vergütung des Angestellten besteht aus der Grundvergütung und dem Ortszuschlag.

(2) Angestellte, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten anstelle der Grundvergütung und des Ortszuschlags eine Gesamtvergütung.
(3) Änderungen in den Vergütungstarifverträgen des BAT/BL (für den Bereich der Kindertagesstätten des BAT/VKA), soweit sie die Grundvergütung und den Ortszuschlag betreffen, werden zum jeweiligen Zeitpunkt Bestandteil des Arbeitsvertragsrechtes der bayerischen (Erz-)Diözesen (ABD).
(4) Änderungen des Tarifvertrages über eine Zuwendung an Angestellte und des Tarifvertrages über ein Urlaubsgeld für Angestellte werden zum jeweiligen Zeitpunkt Bestandteil des Arbeitsvertragsrechtes der bayerischen (Erz-)Diözesen (ABD).
Protokollnotiz zu § 26 Abs. 3.
In § 26 Abs. 3 sind Änderungen in den Vergütungstarifverträgen, soweit sie Grundvergütung und Ortzuschlag betreffen, geregelt. Weitere Bestandteile der jeweiligen Vergütungstarifverträge sind nicht direkte Bestandteile des § 26 Abs. 3, werden aber wie Bestandteile des § 26 Abs. 3 behandelt. Die Bayer. Regional-KODA kann in diesem Bereich von den jeweiligen Vergütungstarifverträgen inhaltlich abweichende Beschlüsse fassen.

§ 27 Grundvergütung

A. 1. Angestellte, die unter die Allgemeine Vergütungsordnung (ABD Teil A, 3.) oder unter eine andere Vergütungsregelung des ABD fallen
(1) 1Die Grundvergütungen sind in den Vergütungsgruppen nach Lebensaltersstufen zu bemessen. 2Die Grundvergütung der ersten Lebensaltersstufe (Anfangsgrundvergütung) wird vom Beginn des Monats an gezahlt, in dem der Angestellte in den Vergütungsgruppen III bis X das 21. Lebensjahr, in den Vergütungsgruppen I bis II b das 23. Lebensjahr vollendet. 3Nach je zwei Jahren erhält der Angestellte bis zum Erreichen der Grundvergütung der letzten Lebensaltersstufe (Endgrundvergütung) die Grundvergütung der folgenden Lebensaltersstufe.
(2) 1Wird der Angestellte in den Vergütungsgruppen III bis X spätestens am Ende des Monats eingestellt, in dem er das 31. Lebensjahr vollendet, erhält er die Grundvergütung seiner Lebensaltersstufe. 2Wird der Angestellte zu einem späteren Zeitpunkt eingestellt, erhält er die Grundvergütung der Lebensaltersstufe, die sich ergibt, wenn das bei der Einstellung vollendete Lebensalter um die Hälfte der Lebensjahre vermindert wird, die der Angestellte seit Vollendung des 31. Lebensjahres zurückgelegt hat. 3Jeweils mit Beginn des Monats, in dem der Angestellte ein Lebensjahr mit ungerader Zahl vollendet, erhält er bis zum Erreichen der Endgrundvergütung die Grundvergütung der folgenden Lebensaltersstufe. 4Für Angestellte der Vergütungsgruppen I bis II b gelten die Sätze 1 bis 3 entsprechend mit der Maßgabe, dass an die Stelle des 31. Lebensjahres das 35. Lebensjahr tritt.
(3) 1Wird der Angestellte höher gruppiert, erhält er vom Beginn des Monats an, in dem die Höhergruppierung wirksam wird, in der höheren Vergütungsgruppe die Grundvergütung, die dem für die Festsetzung der Grundvergütung in der verlassenen Vergütungsgruppe maßgebenden Lebensalter (Abs. 2 oder Abs. 6) entspricht. 2Abweichend hiervon erhält der Angestellte bei der Höhergruppierung aus der Vergütungsgruppe III oder einer niedrigeren Vergütungsgruppe in die Vergütungsgruppe II b oder in eine höhere Vergütungsgruppe jedoch mindestens die Grundvergütung, die ihm zustehen würde, wenn er bereits bei der Einstellung in die höhere Vergütungsgruppe eingruppiert worden wäre. 3Jeweils mit Beginn des Monats, in dem der Angestellte ein Lebensjahr mit ungerader Zahl vollendet, erhält er bis zum Erreichen der Endgrundvergütung die Grundvergütung der folgenden Lebensaltersstufe.
(4) 1Wird der Angestellte herabgruppiert, erhält er in der niedrigeren Vergütungsgruppe die Grundvergütung, die dem für die Festsetzung der Grundvergütung in der verlassenen Vergütungsgruppe maßgebenden Lebensalter (Abs. 2 oder Abs. 6) entspricht. 2Jeweils mit Beginn des Monats, in dem der Angestellte ein Lebensjahr mit ungerader Zahl vollendet, erhält er bis zum Erreichen der Endgrundvergütung die Grundvergütung der folgenden Lebensaltersstufe.
(5) Bei der Festsetzung der Grundvergütung ist ohne Rücksicht darauf, an welchem Monatstag der Angestellte geboren ist, die Vollendung eines Lebensjahres mit Beginn des Monats anzunehmen, in den der Geburtstag fällt.

(6) 1Wird der Angestellte in unmittelbarem Anschluss an eine Tätigkeit bei einem Arbeitgeber im Bereich der kath. Kirche oder einer der Kirchen oder kirchlichen Gemeinschaften, die Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in der Bundesrepublik Deutschland sind, eingestellt, gilt als Tag der Einstellung der Tag, von dem an der Angestellte ununterbrochen in einem dieser Rechtsverhältnisse im kirchlichen Dienst gestanden hat; Abs. 7 ist entsprechend anzuwenden. 2Gleiches gilt, wenn der Angestellte in unmittelbarem Anschluss an eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst als Angestellter, Arbeiter, Beamter, Soldat auf Zeit oder Berufssoldat eingestellt wird.
3Wird der Angestellte in nicht unmittelbarem Anschluss an ein Angestelltenverhältnis nach Unterabs. 1 eingestellt, erhält er mindestens die Grundvergütung nach der Lebensaltersstufe, die für die zuletzt bezogene Grundvergütung maßgebend gewesen ist oder gewesen wäre, wenn auf sein früheres Angestelltenverhältnis die Vorschriften dieses Abschnittes angewandt worden wären.
4Wird der Angestellte in unmittelbarem Anschluss an ein Angestelltenverhältnis nach Unterabs. 1 eingestellt, ist die Grundvergütung nach Unterabs. 1 Satz 2 festzusetzen, wenn dies günstiger ist als nach Unterabs. 1 Satz 1.
(7) 1Der Angestellte, der länger als sechs Monate ohne Bezüge beurlaubt gewesen ist oder dessen Arbeitsverhältnis aus einem anderen Grunde geruht hat, erhält die Grundvergütung, die sich für ihn nach Abs. 2 und Abs. 6 Unterabs. 2 ergeben würde, wenn das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages, der dem Tage des Beginns der Beurlaubung oder des Ruhens vorangegangen ist, geendet hätte. 2Satz 1 gilt nicht für die Zeit einer Kinderbetreuung von bis zu drei Jahren für jedes Kind oder für eine Zeit von bis zu drei Jahren, in der der Angestellte, der mit einem nach ärztlichem Gutachten sonstigen pflegebedürftigen Angehörigen in häuslicher Gemeinschaft lebt, diese Person tatsächlich betreut oder pflegt, für die Zeit des Grundwehrdienstes oder des Zivildienstes sowie für die Zeit einer Beurlaubung, die nach § 50 Abs. 3 Satz 2 bei der Beschäftigungszeit berücksichtigt wird.
(8) 1Anstelle der Grundvergütung aus der Lebensaltersstufe, die der Angestellte auf Grund eines in der Zeit vom 01. Januar 2003 bis 31. Dezember 2004 vollendeten Lebensjahres mit ungerader Zahl erreicht, wird ab dem Monat, in dem der Angestellte ein Lebensjahr mit ungerader Zahl vollendet, für die Dauer von zwölf Monaten die Grundvergütung aus der bisherigen Lebensaltersstufe zuzüglich des halben Unterschiedsbetrages zur nächst höheren Lebensaltersstufe gezahlt. 2Der Angestellte, dessen Arbeitsverhältnis in der Zeit vom 01. Januar 2003 bis 31. Dezember 2004 beginnt und der in der Zeit zwischen der Einstellung und dem 31. Dezember 2004 kein Lebensjahr mit ungerader Zahl mehr vollendet, erhält ab der Einstellung für die Dauer von zwölf Monaten die Grundvergütung aus der nächst niedrigeren als der nach Absatz 2 zustehenden Lebensaltersstufe zuzüglich des halben Unterschiedsbetrages zur nächst höheren Lebensaltersstufe.

Anmerkung zu Abs. 6:
1. Öffentlicher Dienst im Sinne dieser Ordnung ist eine Beschäftigung
a) beim Bund, bei einem Land, bei einer Gemeinde oder bei einem Gemeindeverband oder bei einem sonstigen Mitglied eines Arbeitgeberverbandes, der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände oder der Tarifgemeinschaft deutscher Länder angehört,
b) bei einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die das ABD oder ein Arbeitsvertragswerk wesentlich gleichen Inhalts anwendet.
2. Eine Unterbrechung sowie kein unmittelbarer Anschluss liegen vor, wenn zwischen den Rechtsverhältnissen i. S. d. Abs. 6 ein oder mehrere Werktage – mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage – liegen, in denen das Angestelltenverhältnis oder das andere Rechtsverhältnis nicht bestand. Es ist jedoch unschädlich, wenn der Angestellte in dem zwischen diesen Rechtsverhältnissen liegenden gesamten Zeitraum arbeitsunfähig krank war oder die Zeit zur Ausführung eines Umzugs an einen anderen Ort benötigt hat.

A. 2. Pädagogische Mitarbeiter im Kindertagesstättenbereich

(1) 1Vom Beginn des Monats an, in dem ein Angestellter der Vergütungsgruppen X bis III das 21. Lebensjahr, der Vergütungsgruppen II bis I das 23. Lebensjahr vollendet, erhält er die Anfangsgrundvergütung (erste Stufe) seiner Vergütungsgruppe. 2Nach je zwei Jahren erhält der Angestellte bis zum Erreichen der Endgrundvergütung (letzte Stufe) die Grundvergütung der nächst höheren Stufe seiner Vergütungsgruppe.

(2) 1Wird der Angestellte höher gruppiert, erhält er vom Beginn des Monats an, in dem die Höhergruppierung wirksam wird, in der Aufrückungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, deren Satz mindestens um den Garantiebetrag höher ist, als seine bisherige Grundvergütung, höchstens jedoch die Endgrundvergütung (letzte Stufe) der Aufrückungsgruppe, bei einer Höhergruppierung in die Vergütungsgruppe II jedoch die Grundvergütung der nächst niedrigeren Stufe, mindestens aber die Anfangsgrundvergütung (erste Stufe). 2Garantiebetrag i. S. d. Satzes 1 ist der Unterschiedsbetrag zwischen den Anfangsgrundvergütungen (ersten Stufen) der bisherigen Vergütungsgruppe und der Aufrückungsgruppe.
3Wird der Angestellte nicht in die nächst höhere, sondern in eine darüber liegende Vergütungsgruppe höher gruppiert, so ist die Grundvergütung für jede dazwischen liegende Vergütungsgruppe nach Satz 1 zu berechnen.
4Hat ein Angestellter bis zur Höhergruppierung eine persönliche Zulage nach § 24 bezogen und wird er in die Vergütungsgruppe höher gruppiert, nach der die Zulage berechnet war, so erhält er die Grundvergütung, die der Berechnung der Zulage zugrunde gelegt war, wenn diese höher ist als die nach Unterabs. 1 oder 2 errechnete Grundvergütung.
5Würde dem Angestellten als Neueingestelltem nach Abs. 3 Unterabs. 1 eine höhere als die nach Unterabs. 1 oder 2 errechnete Grundvergütung zustehen, so erhält er die Grundvergütung nach Abs. 3 Unterabs. 1.
6Fällt der Zeitpunkt einer Steigerung (Abs. 1 Satz 2) mit dem einer Höhergruppierung zusammen, ist zunächst die Steigerung in der bisherigen Vergütungsgruppe und danach die Höhergruppierung durchzuführen.
7Nach der Höhergruppierung erhält der Angestellte erstmals vom Beginn des Monats an, in dem er ein mit ungerader Zahl bezeichnetes Lebensjahr vollendet, und weiterhin nach je zwei Jahren bis zum Erreichen der Endgrundvergütung (letzte Stufe) die Grundvergütung der nächst höheren Stufe seiner Vergütungsgruppe.
(3) 1Der Angestellte, der bei der Einstellung das 21. bzw. das 23. Lebensjahr überschritten hat, erhält die Grundvergütung der nächst niedrigeren Stufe als der Stufe, die er zu erhalten hätte, wenn er seit Vollendung des 21. bzw. 23. Lebensjahres in der unmittelbar unter der Anstellungsgruppe liegenden Vergütungsgruppe beschäftigt und am Tage der Einstellung höher gruppiert worden wäre, mindestens jedoch die Anfangsgrundvergütung (erste Stufe) der Anstellungsgruppe. 2Bei Einstellung in die Vergütungsgruppe X erhält der Angestellte die Grundvergütung der Stufe, die er erreicht hätte, wenn er seit Vollendung des 21. Lebensjahres in dieser Vergütungsgruppe beschäftigt worden wäre.
3Wird der Angestellte in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis, auf das das ABD oder ein Arbeitsvertragswerk wesentlich gleichen Inhalts angewendet worden ist, eingestellt, so erhält er
a) bei Einstellung in derselben Vergütungsgruppe,
aa) wenn seine bisherige Grundvergütung nach diesem Abschn. bemessen war, die Grundvergütung der Stufe, die er beim Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses am Einstellungstag vom bisherigen Arbeitgeber erhalten hätte,
bb) wenn seine bisherige Grundvergütung nach § 27 Abschn.A.1.ABD bemessen war, die Grundvergütung der Stufe, deren Satz mindestens der Grundvergütung entspricht, die er beim Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses am Einstellungstag vom bisherigen Arbeitgeber erhalten hätte, mindestens jedoch die nach Unterabs. 1 zustehende Grundvergütung;
b) bei Einstellung in einer höheren Vergütungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, die ihm zustünde, wenn er in der bisherigen Vergütungsgruppe eingestellt, seine Grundvergütung nach Buchst. a berechnet und er gleichzeitig höher gruppiert worden wäre;
c) bei Einstellung in einer niedrigeren Vergütungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, die ihm zustünde, wenn er in der bisherigen Vergütungsgruppe eingestellt, seine Grundvergütung nach Buchst. a berechnet und er gleichzeitig herabgruppiert worden wäre.
4Wird der Angestellte aufgrund des § 59 Abs. 5 wieder eingestellt, so erhält er

a) bei Einstellung in derselben Vergütungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, die für ihn im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses maßgebend war, mindestens jedoch die nach Unterabs. 1 zustehende Grundvergütung,
b) bei Einstellung in einer höheren Vergütungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, die ihm zustände, wenn er in der bisherigen Vergütungsgruppe eingestellt, seine Grundvergütung nach Buchst. a berechnet und er gleichzeitig höher gruppiert worden wäre,
c) bei Einstellung in einer niedrigeren Vergütungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, die ihm zustände, wenn er in der bisherigen Vergütungsgruppe eingestellt, seine Grundvergütung nach Buchst. a berechnet und er gleichzeitig herabgruppiert worden wäre.
5Nach der Einstellung erhält der Angestellte erstmals vom Beginn des Monats an, in dem er ein mit ungerader Zahl bezeichnetes Lebensjahr vollendet, und weiterhin nach je zwei Jahren bis zum Erreichen der Endgrundvergütung (letzte Stufe) die Grundvergütung der nächst höheren Stufe seiner Vergütungsgruppe.
6Der Angestellte, der länger als sechs Monate ohne Bezüge beurlaubt gewesen ist oder dessen Arbeitsverhältnis aus einem anderen Grunde geruht hat, erhält die Grundvergütung, die sich für ihn nach Unterabs. 4 ergeben würde, wenn das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages, der dem Tage des Beginns der Beurlaubung oder des Ruhens vorangegangen ist, geendet hätte.
7Satz 1 dieses Unterabs. gilt nicht für die Zeit einer Kinderbetreuung von bis zu drei Jahren für jedes Kind, oder für eine Zeit von bis zu drei Jahren, in der der Angestellte, der mit einem nach ärztlichem Gutachten sonstigen pflegebedürftigen Angehörigen in häuslicher Gemeinschaft lebt, diese Person tatsächlich betreut oder pflegt, für die Zeit des Grundwehrdienstes oder des Zivildienstes sowie für die Zeit einer Beurlaubung, die nach § 50 Abs. 3 Satz 2 bei der Beschäftigungszeit berücksichtigt wird.
8Unterabs. 5 gilt entsprechend. Die Unterabs. 2, 5 und 6 gelten entsprechend bei der Wiedereinstellung von Angestellten, die für eine jahreszeitlich begrenzte, regelmäßig wiederkehrende Tätigkeit eingestellt werden (Saisonangestellte).
(4) 1Wird der Angestellte herabgruppiert, erhält er in der Herabgruppierungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, deren Satz mindestens um den Unterschiedsbetrag zwischen den Anfangsgrundvergütungen (ersten Stufen) der Herabgruppierungsgruppe und der bisherigen Vergütungsgruppe niedriger ist als seine bisherige Grundvergütung, bei einer Herabgruppierung in die Vergütungsgruppe III jedoch die Grundvergütung der nächst höheren Stufe, höchstens jedoch die Endgrundvergütung (letzte Stufe). 2Wird der Angestellte nicht in die nächst niedrigere, sondern in eine darunter liegende Vergütungsgruppe herabgruppiert, so ist die Grundvergütung für jede dazwischen liegende Vergütungsgruppe nach Satz 1 zu berechnen.
3Würde dem Angestellten als Neueingestelltem nach Abs. 3 Unterabs. 1 eine höhere als die nach Unterabs. 1 errechnete Grundvergütung zustehen, so erhält er die Grundvergütung nach Abs. 3 Unterabs. 1.
4Nach der Herabgruppierung erhält der Angestellte erstmals vom Beginn des Monats an, in dem er ein mit ungerader Zahl bezeichnetes Lebensjahr vollendet, und weiterhin nach je zwei Jahren bis zum Erreichen der Endgrundvergütung (letzte Stufe) die Grundvergütung der nächst höheren Stufe seiner Vergütungsgruppe.
(5) Bei der Festsetzung der Grundvergütung ist ohne Rücksicht darauf, an welchem Monatstage der Angestellte geboren ist, die Vollendung eines Lebensjahres mit Beginn des Monats anzunehmen, in den der Geburtstag fällt.
(6) 1Anstelle der Grundvergütung aus der Stufe, die der Angestellte auf Grund eines in der Zeit vom 01. Januar 2003 bis 31. Dezember 2004 vollendeten Lebensjahres mit ungerader Zahl erreicht, wird ab dem Monat, in dem der Angestellte ein Lebensjahr mit ungerader Zahl vollendet, für die Dauer von zwölf Monaten die Grundvergütung aus der bisherigen Stufe zuzüglich des halben Unterschiedsbetrages zur nächst höheren Stufe gezahlt.
2Der Angestellte, dessen Arbeitsverhältnis in der Zeit vom 01. Januar 2003 bis 31. Dezember 2004 beginnt und der in der Zeit zwischen der Einstellung und dem 31. Dezember 2004 kein

Lebensjahr mit ungerader Zahl mehr vollendet, erhält ab der Einstellung für die Dauer von zwölf Monaten die Grundvergütung aus der nächst niedrigeren als der nach Absatz 3 zustehenden Stufe zuzüglich des halben Unterschiedsbetrages zur nächst höheren Stufe.
3Die Unterabsätze 1 und 2 gelten sinngemäß, wenn der Angestellte höher- oder herabgruppiert wird.

Anmerkung zu Abs. 3:
Kein unmittelbarer Anschluss liegt vor, wenn zwischen den Arbeitsverhältnissen i. S. d. Abs. 3 Unterabs. 2 und 3 ein oder mehrere Werktage – mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage – liegen, in denen das Arbeitsverhältnis nicht bestand. Es ist jedoch unschädlich, wenn der Angestellte in dem zwischen den Arbeitsverhältnissen liegenden gesamten Zeitraum arbeitsunfähig krank war oder die Zeit zur Ausführung eines Umzugs an einen anderen Ort benötigt hat.

§ 28 Grundvergütung der Angestellten zwischen 18 und 21 bzw. 23 Jahren

1Angestellte, die das 18. Lebensjahr, jedoch nicht das in § 27 Abschn. A. 1.Abs. 1 bzw. Abschn. A. 2. Abs. 1 bezeichnete Lebensjahr vollendet haben, erhalten bis zum Beginn des Monats, in dem sie dieses Lebensjahr vollenden, 100 v. H. der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschn. A. 1.Abs. 1 bzw. Abschn. A. 2.Abs. 1.). 2§ 27 Abschn. A. 1.Abs. 5 bzw. Abschn. A. 2.Abs. 5 gilt entsprechend.

§ 29 Ortszuschlag

A. Grundlage des Ortszuschlages

(1) Die Höhe des Ortszuschlages richtet sich nach der Tarifklasse, der die Vergütungsgruppe des Angestellten zugeteilt ist (Abs. 2), und nach der Stufe, die den Familienverhältnissen des Angestellten entspricht (Abschn. B).
(2) Es gehören zur
Tarifklasse I b die Vergütungsgruppen I bis II b bzw. II
Tarifklasse I c die Vergütungsgruppen III bis V a/b
Tarifklasse II die Vergütungsgruppen V c bis X

B. Stufen des Ortszuschlags
(1) Zur Stufe 1 gehören die ledigen und die geschiedenen Angestellten sowie Angestellte, deren Ehe nach staatlichem Recht aufgehoben oder für nichtig erklärt ist.
(2) 1Zur Stufe 2 gehören
1. verheiratete Angestellte,
2. verwitwete Angestellte,
3. geschiedene Angestellte und Angestellte, deren Ehe nach staatlichem Recht aufgehoben oder für nichtig erklärt ist, wenn sie aus der Ehe zu einer monatlichen Unterhaltszahlung mindestens in Höhe der jeweiligen Bruttodifferenz zwischen den Stufen 1 und 2 des Ortszuschlages verpflichtet sind,
4. andere Angestellte, die eine andere Person nicht nur vorübergehend in ihre Wohnung aufgenommen haben und ihr Unterhalt gewähren, weil sie gesetzlich oder sittlich dazu verpflichtet sind oder aus beruflichen oder gesundheitlichen Gründen ihrer Hilfe bedürfen.
2Dies gilt bei gesetzlicher oder sittlicher Verpflichtung zur Unterhaltsgewährung nicht, wenn für den Unterhalt der aufgenommenen Person Mittel zur Verfügung stehen, die, bei einem Kind einschließlich des gewährten Kindergeldes und des kinderbezogenen Teils des Ortszuschlages, das Sechsfache des Unterschiedsbetrages zwischen Stufe 1 und der Stufe 2 des Ortszuschlages der Tarifklasse I c übersteigen. 3Als in die Wohnung aufgenommen gilt ein Kind auch dann, wenn der Angestellte es auf seine Kosten anderweitig untergebracht hat, ohne dass dadurch die häusliche Verbindung mit ihm aufgehoben werden soll. 4Beanspruchen mehrere Angestellte im kirchlichen Dienst wegen der Aufnahme einer anderen Person oder mehrerer anderer Personen in die gemeinsam bewohnte Wohnung Ortszuschlag der Stufe 2 oder eine entsprechende Leistung, wird der Unterschiedsbetrag zwischen der

Stufe 1 und der Stufe 2 des für den Angestellten maßgebenden Ortszuschlages nach der Zahl der Berechtigten anteilig gewährt.
(3) 1Zur Stufe 3 und den folgenden Stufen gehören die Angestellten der Stufe 2, denen Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) zusteht oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG zustehen würde. 2Die Stufe richtet sich nach der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder.
(4) Angestellte der Stufe 1, denen Kindergeld nach dem EStG oder nach dem BKGG zusteht oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG zustehen würde, erhalten zusätzlich zum Ortszuschlag der Stufe 1 den Unterschiedsbetrag zwischen Stufe 2 und der Stufe, die der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder entspricht: Abs. 6 gilt entsprechend.
(5a) Kirchliche Mitarbeiter, deren Ehegatte als Angestellter, Beamter, Richter oder Soldat im öffentlichen Dienst oder aufgrund des Bezuges einer Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen einen eigenen Anspruch auf Familienzuschlag der Stufe 1 oder einer der folgenden Stufen, Ortszuschlag oder entsprechende Leistungen in Höhe der Stufe 2 oder einer der folgenden Stufen hat, erhalten lediglich den Ortszuschlag der Stufe 1; ein familienbezogener Anteil im Ortszuschlag wird dem kirchlichen Mitarbeiter nicht gewährt.
(5b) Steht der Ehegatte im Dienst eines sonstigen Arbeitgebers, der dem ABD zum Ortszuschlag vergleichbare Regelungen anwendet, so erhält der kirchliche Mitarbeiter den Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des für ihn maßgebenden Ortszuschlages je zur Hälfte, wenn auch der sonstige Arbeitgeber nur den halben Anteil gewährt.
(5c) 1Erreicht der Anspruch des nach Abs. 5 a oder b teilzeitbeschäftigten Ehegatten nicht die Höhe der Stufe 2 oder einer der folgenden Stufen des Ortszuschlages bzw. die Höhe der Stufe 1 oder einer der folgenden Stufen des Familienzuschlages, so erhält der kirchliche Mitarbeiter eine Aufzahlung in der Höhe, dass beide Ehegatten den familienbezogenen Anteil im Ortszuschlag insgesamt einmal erhalten. 2Entsprechendes gilt für Mitarbeiter, deren Ehegatte eine Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen erhält.
(5d) 1Stehen beide Ehegatten im Dienst eines Anstellungsträgers gem. § 3 BayRKO, können die Ehegatten selbst bestimmen, welchem Ehegatten der Ortszuschlag nach Stufe 2 gewährt werden soll, oder ob der Unterschiedsbetrag zwischen den Stufen 1 und 2 auf beide Mitarbeiter je zur Hälfte aufgeteilt werden soll. 2Der kinderbezogene Anteil des Ortszuschlages wird dem kindergeldberechtigten Ehegatten voll ausbezahlt.
(6) 1Steht neben dem Angestellten einer anderen Person, die im öffentlichen Dienst steht oder auf Grund einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen oder nach einer Ruhelohnordnung versorgungsberechtigt ist, oder die im Dienst eines Arbeitgebers, der das ABD oder eine dem ABD zum Ortszuschlag vergleichbare Regelung anwendet, der Familienzuschlag der Stufe 2 oder einer der folgenden Stufen oder der Ortszuschlag nach Stufe 3 oder einer der folgenden Stufen zu, wird der auf das Kind entfallende Unterschiedsbetrag zwischen den Stufen des Ortszuschlages dem Angestellten nur in der Höhe gewährt, die dem Anteil der Arbeitszeit des Angestellten am Gesamtbeschäftigungsumfang des Angestellten und der anderen Person entspricht. 2Dieser Anteil wird in dem Umfang gekürzt, um den der Gesamtbeschäftigungsumfang die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten übersteigt. 3§ 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 1 findet auf den dem Angestellten zustehenden Anteil am Unterschiedsbetrag keine Anwendung. 4Dem Ortszuschlag nach Stufe 3 oder einer der folgenden Stufen stehen der Sozialzuschlag nach den Tarifverträgen für Arbeiter des öffentlichen Dienstes, eine sonstige entsprechende Leistung oder das Mutterschaftsgeld gleich. 5Auf das Kind entfällt derjenige Unterschiedsbetrag, der sich aus der für die Anwendung des EStG oder des BKGG maßgebenden Reihenfolge der Kinder ergibt.
(7) Öffentlicher Dienst im Sinne von § 29 ist die Tätigkeit im Dienst des Bundes, eines Landes, einer Gemeinde oder anderer Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen

Rechts oder der Verbände von solchen, einschließlich von solchen Arbeitgebern, die die für den öffentlichen Dienst geltenden Tarifverträge oder Tarifverträge wesentlich gleichen Inhalts anwenden.

Anmerkungen:

1. Kinder, für die dem Angestellten auf Grund des Rechts der Europäischen Gemeinschaften oder auf Grund zwischenstaatlicher Abkommen in Verbindung mit dem EStG oder dem BKGG Kindergeld zusteht oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG oder entsprechender Vorschriften zustehen würde, sind zu berücksichtigen.
2. (*frei)*
3. (*frei)*
4. Angestellte, denen für den Monat Dezember 1985 nach § 29 Abschn. B Abs. 2 Nr. 4 in der bis 31. Dezember 1985 geltenden Fassung Ortszuschlag der Stufe 2 zugestanden hat, erhalten ihn weiter, solange sie die bisherigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllen und das am 31. Dezember 1985 bestehende Arbeitsverhältnis fortbesteht.

Protokollnotiz zu Teil B, Abs. 2 Ziff. 4:
Der Anspruch auf Ortszuschlag nach Stufe 2 für Ehepaare besteht nur einmal.

C. Änderung des Ortszuschlages

(1) Der Ortszuschlag einer anderen Tarifklasse wird von demselben Tage an gezahlt wie die Grundvergütung der neuen Vergütungsgruppe.
(2) 1Der Ortszuschlag einer höheren Stufe wird vom Ersten des Monats an gezahlt, in den das für die Erhöhung maßgebende Ereignis fällt. 2Er wird nicht mehr gezahlt für den Monat, in dem die Anspruchsvoraussetzungen an keinem Tag vorgelegen haben. 3Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für die Zahlung von Unterschiedsbeträgen oder Teilen von Unterschiedsbeträgen zwischen den Stufen des Ortszuschlages.

§ 30 Gesamtvergütung der Angestellten unter 18 Jahren

Angestellte, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten von der Anfangsgrundvergütung und dem Ortszuschlag eines ledigen Angestellten der gleichen Vergütungsgruppe 85 v. H. als Gesamtvergütung.

§ 31 *(frei)*

§ 32 *(frei)*

§ 33 *(frei)*

§ 33 a Wechselschicht- und Schichtzulagen

(1) Der Angestellte, der ständig nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt ist, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten (§ 15 Abs. 8 Unterabs. 2) vorsieht, und der dabei in je fünf Wochen durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht leistet, erhält eine Wechselschichtzulage von 102,26 EURO monatlich.
(2) 1Der Angestellte, der ständig Schichtarbeit (§ 15 Abs. 8 Unterabs. 7) zu leisten hat, erhält eine Schichtzulage, wenn
a) er nur deshalb die Voraussetzungen des Abs. 1 nicht erfüllt,
aa) weil nach dem Schichtplan eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorgesehen ist oder
bb) weil er durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in die dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht nur in je sieben Wochen leistet,

b) die Schichtarbeit innerhalb einer Zeitspanne von mindestens
aa) 18 Stunden,
bb) 13 Stunden
geleistet wird.
2Die Schichtzulage beträgt in den Fällen des
a) Unterabs. 1 Buchst. a) 61,36 €,
b) Unterabs. 1 Buchst. b)
aa) Doppelbuchst. aa) 46,02 €,
bb) Doppelbuchst. bb) 35,79 €
monatlich.
(3) Die Abs. 1 und 2 gelten nicht für
a) Pförtner, Wächter,
b) Angestellte, in deren regelmäßige Arbeitszeit regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens drei Stunden täglich fällt.

Anmerkung zu Abs. 2 Satz 1 Buchst. b:
Zeitspanne ist die Zeit zwischen dem Beginn der frühesten und dem Ende der spätesten Schicht innerhalb von 24 Stunden. Die geforderte Stundenzahl muss im Durchschnitt an den im Schichtplan vorgesehenen Arbeitstagen erreicht werden. Sieht der Schichtplan mehr als fünf Arbeitstage wöchentlich vor, können, falls dies günstiger ist, der Berechnung des Durchschnitts fünf Arbeitstage wöchentlich zugrunde gelegt werden.

§ 34 Vergütung Nichtvollbeschäftigter

(1) 1Nicht vollbeschäftigte Angestellte erhalten von der Vergütung (§ 26), die für entsprechende vollbeschäftigte Angestellte festgelegt ist, den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht. 2Arbeitsstunden, die der Angestellte darüber hinaus leistet, können durch entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen ausgeglichen werden. 3Soweit ein Ausgleich nicht erfolgt, erhält der Angestellte für jede zusätzliche Arbeitsstunde den auf eine Stunde entfallenden Anteil der Vergütung eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten; § 17 Abs. 1 bleibt unberührt.
4Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils der Vergütung ist die Vergütung des entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten durch das 4,348fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1, 2 und 4 und die Sonderregelungen hierzu) des entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten zu teilen.
(2) Abs. 1 gilt entsprechend für die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, soweit diese nicht nur für vollbeschäftigte Angestellte vorgesehen sind.

§ 35 Zeitzuschläge, Überstundenvergütung

(1) Der Angestellte erhält neben seiner Vergütung (§ 26) Zeitzuschläge. Sie betragen je Stunde
a) für Überstunden in den Vergütungsgruppen
X bis Vc, 25 v. H.,
Va und Vb, 20 v. H.,
IV b bis I, 15 v. H.,
b) für Arbeit an Sonntagen 25 v. H.,
c) für Arbeit an
aa) Wochenfeiertagen sowie am Ostersonntag und am Pfingstsonntag
– ohne Freizeitausgleich 135 v. H.,
– bei Freizeitausgleich 35 v. H.,
bb) Wochenfeiertagen, die auf einen Sonntag fallen,
– ohne Freizeitausgleich 150 v. H.,
– bei Freizeitausgleich 50 v. H.,
d) soweit nach § 16 Abs. 2 kein Freizeitausgleich erteilt wird, für Arbeit nach 12.00 Uhr an dem Tage vor dem

aa) Ostersonntag, Pfingstsonntag 25 v. H.,
bb) ersten Weihnachtsfeiertag, Neujahrstag 100 v. H., der Stundenvergütung,
e) für Nachtarbeit 1,28 €,
f) für Arbeit an Samstagen in der Zeit von 13.00 Uhr bis 20.00 Uhr 0,64 €.
(2) 1Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge nach Abs. 1 Satz 2 Buchst. b bis d und f wird nur der jeweils höchste Zeitzuschlag gezahlt.
2Der Zeitzuschlag nach Abs. 1 Satz 2 Buchst. e und f wird nicht gezahlt neben Zulagen, Zuschlägen und Entschädigungen, in denen bereits eine entsprechende Leistung enthalten ist.
3Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit und für die Zeit der Rufbereitschaft werden Zeitzuschläge nicht gezahlt. 4Für die Zeit der innerhalb der Rufbereitschaft tatsächlich geleisteten Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit werden ggf. die Zeitzuschläge nach Abs. 1 Satz 2 Buchst. b bis f gezahlt. 5Die Unterabs. 1 und 2 bleiben unberührt.
6Der Zeitzuschlag nach Abs. 1 Satz 2 Buchst. e wird nicht gezahlt für Bürodienst, der sonst üblicherweise nur in den Tagesstunden geleistet wird, und für nächtliche Dienstgeschäfte, für die, ohne dass eine Unterkunft genommen worden ist, Übernachtungsgeld gezahlt wird.
(3) 1Die Stundenvergütung wird für jede Vergütungsgruppe festgelegt. 2Die Stundenvergütung zuzüglich des Zeitzuschlages nach Abs. 1 Satz 2 Buchst. a ist die Überstundenvergütung.
(4) Die Zeitzuschläge können ggf. einschließlich der Stundenvergütung nach Abs. 3 Unterabs. 1 durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden.
(5) Für Mesner, Kirchenmusiker, Gemeinde- und Pastoralassistenten und -referenten finden Abs. 1 und Abs. 2 mit Ausnahme von Abs. 1 Satz 2 Buchst. a keine Anwendung.

§ 36 Berechnung und Auszahlung der Bezüge, Vorschüsse

(1) 1Die Bezüge sind für den Kalendermonat zu berechnen und spätestens am letzten Tag eines jeden Monats (Zahltag) für den laufenden Monat auf ein von dem Angestellten eingerichtetes Girokonto im Inland zu zahlen[1]. 2Sie sind so rechtzeitig zu überweisen, dass der Angestellte am Zahltag über sie verfügen kann. Fällt der Zahltag auf einen Samstag oder auf einen Wochenfeiertag, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. 3Die Kosten der Übermittlung der Bezüge mit Ausnahme der Kosten für die Gutschrift auf dem Konto des Empfängers trägt der Arbeitgeber; die Kontoeinrichtungs-, Kontoführungs- oder Buchungsgebühren trägt der Empfänger.
4Der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, bemisst sich nach der Arbeitsleistung des Vorvormonats. 5Haben in dem Vorvormonat Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge i.S. d. § 37 Abs. 2 bzw. des § 71 Abs. 3 Unterabs. 1 zugestanden, gilt als Teil der Bezüge nach Satz 1 dieses Unterabs. auch der Aufschlag nach § 47 Abs. 2 für die Tage des Urlaubs und der Arbeitsunfähigkeit des Vorvormonats. 6Der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, bemisst sich auch dann nach Satz 1 und 2 dieses Unterabs., wenn für den Monat nur Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge i. S. d. § 37 Abs. 2 bzw. des § 71 Abs. 3 Unterabs. 1 zustehen. 7Für Monate, für die weder Vergütung (§ 26) noch Urlaubsvergütung noch Krankenbezüge i.S. d. § 37 Abs. 2 bzw. des § 71 Abs. 3 Unterabs. 1 zustehen, stehen auch keine Bezüge nach Satz 1 und 2 dieses Unterabs. zu. 8Diese Monate bleiben bei der Feststellung, welcher Monat Vorvormonat i. S. d. Satzes 1 dieses Unterabs. ist, unberücksichtigt.
9Im Monat der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bemisst sich der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, auch nach der Arbeitsleistung des Vormonats und des laufenden Monats. 10Stehen im Monat der Beendigung des Arbeitsverhältnisses weder Vergütung (§ 26) noch Urlaubsvergütung noch Krankenbezüge i. S. d. § 37 Abs. 2 bzw. des § 71 Abs. 3 Unterabs. 1 zu und sind Arbeitsleistungen aus vorangegangenen Kalendermonaten noch nicht für die Bemessung des Teils der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, berücksichtigt worden, ist der nach diesen Arbeitsleistungen zu bemessende

Teil der Bezüge nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu zahlen. 11Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind die Bezüge unverzüglich zu überweisen. 12Im Sinne des Unterabs. 3 und 4 steht der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gleich der Beginn
a) des Grundwehrdienstes oder des Zivildienstes,
b) des Ruhens des Arbeitsverhältnisses nach § 59 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 5,
c) der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz,
d) einer sonstigen Beurlaubung ohne Bezüge von länger als zwölf Monaten; nimmt der Angestellte die Arbeit wieder auf, wird er bei der Anwendung des Unterabs. 2 wie ein neu eingestellter Angestellter behandelt.

[1] Vgl. abweichende Regelung in Bamberg und Passau.

Protokollnotiz zu Abs. 1 Unterabsatz 1 Satz 1:
Die Umstellung des Zahltages auf spätestens den letzten Tag jeden Monats kann nur im Monat Dezember eines Jahres beginnen; die Zuwendung sollte bereits im Umstellungsjahr am letzten Tag des Monats November gezahlt werden. Im Falle einer geplanten Umstellung sind die Mitarbeiter vom Dienstgeber spätestens im der Umstellung vorausgehenden September zu informieren.

(2) 1Besteht der Anspruch auf Vergütung (§ 26) und auf in Monatsbeträgen festgelegte Zulagen, auf Urlaubsvergütung oder auf Krankenbezüge nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. 2Besteht für einzelne Stunden kein Anspruch, werden für jede nicht geleistete dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitsstunde die Vergütung (§ 26) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen um den auf eine Stunde entfallenden Anteil vermindert. 3Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die Vergütung (§ 26) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen durch das 4,348fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1, 2 und 4 und die Sonderregelungen hierzu) zu teilen.
(3) Ändert sich im Laufe des Kalendermonats die Höhe der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, gilt Abs. 2 entsprechend.
(4) 1Dem Angestellten ist eine Abrechnung auszuhändigen, in der die Beträge, aus denen sich die Bezüge zusammensetzen, und die Abzüge getrennt aufzuführen sind. 2Ergeben sich gegenüber dem Vormonat keine Änderungen der Brutto- oder Nettobeträge, bedarf es keiner erneuten Abrechnung.
(5) § 11 Abs. 2 des Bundesurlaubsgesetzes findet keine Anwendung.
(6) 1Von der Rückforderung zu viel gezahlter Bezüge kann aus Billigkeitsgründen ganz oder teilweise abgesehen werden. 2Von der Rückforderung ist abzusehen, wenn die Bezüge nicht durch Anrechnung auf noch auszuzahlende Bezüge eingezogen werden können und das Einziehungsverfahren Kosten verursachen würde, die die zu viel gezahlten Bezüge übersteigen. 3Dies gilt für das Sterbegeld entsprechend.
(7) 1Vorschüsse können nach den bei dem Arbeitgeber jeweils geltenden Vorschussrichtlinien gewährt werden. 2Dem wegen Verrentung ausgeschiedenen Angestellten kann, wenn sich die Rentenzahlung verzögert, gegen Abtretung des Rentenanspruchs ein Vorschuss auf die Rente gewährt werden.
(8) Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cents von mindestens 0,5, ist er aufzurunden, ein Bruchteil von weniger als 0,5 ist abzurunden.
(9) In den bayerischen (Erz-)Diözesen kann der bei Urlaub (§ 47 Abs. 2), Arbeitsunfähigkeit (§ 37 Abs. 2 bzw. § 71 Abs. 3 i.V. m. § 47 Abs. 2), Sonderurlaub für Kur- und Heilverfahren (§ 37 Abs. 2 bzw. § 71 Abs. 3 i.V. m. § 47 Abs. 2) und als Zuschlag zur Weihnachtszuwendung zu zahlende Aufschlag einmal jährlich im Dezember bzw. im Monat der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgezahlt werden.
(10) Die Abtretung von Vergütungsansprüchen ist ausgeschlossen (§ 399 BGB). Im Einzelfall kann der Mitarbeiter mit dem Dienstgeber die Abtretbarkeit seiner Vergütungsansprüche schriftlich vereinbaren.

Anmerkungen:
1. Als Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, gelten auch Monatspauschalen der in § 47 Abs. 2 Unterabs. 2 genannten Bezüge.
2. Im Bereich der Kindertagesstätten kann der Arbeitgeber bei der Anwendung des Abs. 1 Unterabs. 2 statt des Vorvormonats den Vormonat zugrunde legen.

Abschnitt VIII
Sozialbezüge

§ 37 Krankenbezüge

(1) 1Wird der Angestellte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, erhält er Krankenbezüge nach Maßgabe der Abs. 2 bis 9.
2Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit i. S. d. Unterabs. 1 gilt auch die Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die ein Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt wird. 3Bei Angestellten, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind, gilt Satz 1 dieses Unterabs. entsprechend, wenn eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ärztlich verordnet worden ist und in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation oder einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird.
(2) 1Der Angestellte erhält bis zur Dauer von sechs Wochen Krankenbezüge in Höhe der Urlaubsvergütung, die ihm zustehen würde, wenn er Erholungsurlaub hätte.
2Wird der Angestellte infolge derselben Krankheit (Abs. 1) erneut arbeitsunfähig, hat er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankenbezüge nach Unterabs. 1 für einen weiteren Zeitraum von sechs Wochen, wenn
a) er vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder
b) seit dem Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist.
3Der Anspruch auf die Krankenbezüge nach den Unterabs. 1 und 2 wird nicht dadurch berührt, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit kündigt. 4Das Gleiche gilt, wenn der Angestellte das Arbeitsverhältnis aus einem vom Arbeitgeber zu vertretenden Grund kündigt, der den Angestellten zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.
5Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der in den Unterabs. 1 oder 2 genannten Frist von sechs Wochen nach dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf, oder infolge einer Kündigung aus anderen als den in Unterabs. 3 bezeichneten Gründen, endet der Anspruch mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.
(3) 1Nach Ablauf des nach Abs. 2 maßgebenden Zeitraumes erhält der Angestellte für den Zeitraum, für den ihm Krankengeld oder die entsprechenden Leistungen aus der gesetzlichen Renten- oder Unfallversicherung oder nach dem Bundesversorgungsgesetz gezahlt werden, als Krankenbezüge einen Krankengeldzuschuss. 2Dies gilt nicht,
a) wenn der Angestellte Rente wegen voller Erwerbsminderung oder wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhält,
b) (*frei)*
c) für den Zeitraum, für den die Angestellte Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 200 RVO oder nach § 13 Abs. 2 MuSchG hat.
3Steht dem Angestellten Anspruch auf Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung für den Tag, an dem die Arbeitsunfähigkeit ärztlich festgestellt wird, nicht zu, erhält er für diesen Tag einen Krankengeldzuschuss in Höhe von 100 v. H. des Nettoarbeitsentgelts (Abs. 8), wenn für diesen Tag infolge der Arbeitsunfähigkeit ein Vergütungsausfall eintritt.
(4) 1Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 19)
von mehr als einem Jahr
längstens bis zum Ende der 13.Woche,
von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 26.Woche

seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus, gezahlt.
2Vollendet der Angestellte im Laufe der Arbeitsunfähigkeit eine Beschäftigungszeit von mehr als einem Jahr bzw. von mehr als drei Jahren, wird der Krankengeldzuschuss gezahlt, wie wenn er die maßgebende Beschäftigungszeit zu Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet hätte.
3In den Fällen des Abs. 1 Unterabs. 2 wird die Zeit der Maßnahme bis zu höchstens zwei Wochen nicht auf die Fristen des Unterabs. 1 angerechnet.
4Für die Ermittlung des Anspruchs auf Krankengeldzuschuss ist der unmittelbare Wechsel von einem Arbeitgeber im Bereich der katholischen Kirche zu einem anderen Arbeitgeber im Bereich der katholischen Kirche innerhalb derselben (Erz-)Diözese unschädlich.
(5) 1Innerhalb eines Kalenderjahres können die Bezüge nach Abs. 2 Unterabs. 1 oder 2 und der Krankengeldzuschuss bei einer Beschäftigungszeit
von mehr als einem Jahr
längstens für die Dauer von 13 Wochen,
von mehr als drei Jahren
längstens für die Dauer von 26 Wochen
bezogen werden; Abs. 4 Unterabs. 3 gilt entsprechend.
2Erstreckt sich eine Erkrankung ununterbrochen von einem Kalenderjahr in das nächste Kalenderjahr oder erleidet der Angestellte im neuen Kalenderjahr innerhalb von 13 Wochen nach Wiederaufnahme der Arbeit einen Rückfall, bewendet es bei dem Anspruch aus dem vorhergehenden Jahr.
3Bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Abs. 2 ergebende Anspruch.
(6) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Arbeitgeber erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Arbeitgeber zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, wird der Krankengeldzuschuss ohne Rücksicht auf die Beschäftigungszeit bis zum Ende der 26.Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus, gezahlt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.
(7) 1Krankengeldzuschuss wird nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an der Angestellte Bezüge aufgrund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung (einschließlich eines rentenersetzenden Übergangsgeldes i. S. d. § 20 SGB VI in Verbindung mit § 8 SGB IX), aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhält, zu der der Arbeitgeber oder ein anderer Arbeitgeber, der das ABD oder ein anderes Arbeitsvertragswerk wesentlich gleichen Inhalts angewendet hat, die Mittel ganz oder teilweise beigesteuert hat.
2Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige überzahlte Bezüge gelten als Vorschüsse auf die zustehenden Bezüge i. S. d. Unterabs. 1. 3Die Ansprüche des Angestellten gehen insoweit auf den Arbeitgeber über; § 53 SGB I bleibt unberührt. 4Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrages, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge i. S. d. Unterabs. 1 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, der Angestellte hat dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheides schuldhaft verspätet mitgeteilt.
(8) 1Der Krankengeldzuschuss wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und der Nettourlaubsvergütung gezahlt. 2Nettourlaubsvergütung ist die um die gesetzlichen Abzüge verminderte Urlaubsvergütung (§ 47 Abs. 2).
(9) 1Anspruch auf den Krankengeldzuschuss nach den Abs. 3 bis 8 hat auch der Angestellte, der in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit ist. 2Dabei sind für die Anwendung des Abs. 8 die Leistungen zugrunde zu legen, die dem Angestellten als Pflichtversicherten in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden.
Protokollnotiz zu Abs. 3:
Unterabs. 2 findet keine Anwendung, soweit eine gesetzliche Karenztagregelung anzuwenden ist.

Anmerkung zu Abs. 1:
Ein Verschulden i. S. d. Abs. 1 liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.
Anmerkung zu Abs. 6:
Hat der Angestellte in einem Fall des Abs. 6 die Arbeit vor Ablauf der Bezugsfrist von 26 Wochen wieder aufgenommen und wird er vor Ablauf von sechs Monaten aufgrund desselben Arbeitsunfalls oder derselben Berufskrankheit erneut arbeitsunfähig, wird der Ablauf der Bezugsfrist, wenn dies für den Angestellten günstiger ist, um die Zeit der Arbeitsunfähigkeit hinausgeschoben.

§ 37 a Anzeige- und Nachweispflichten

(1) 1In den Fällen des § 37 Abs. 1 Unterabs. 1 bzw. des § 71 Abs. 1 Unterabs. 1 ist der Angestellte verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. 2Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Angestellte eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden allgemeinen Arbeitstag der Dienststelle oder der Einrichtung vorzulegen. 3Der Arbeitgeber ist berechtigt, in Einzelfällen die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. 4Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Angestellte verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.
5Hält sich der Angestellte bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Ausland auf, ist er darüber hinaus verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung mitzuteilen. 6Die durch die Mitteilung entstehenden Kosten hat der Arbeitgeber zu tragen. 7Darüber hinaus ist der Angestellte, wenn er Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, verpflichtet, auch dieser die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. 8Kehrt ein arbeitsunfähig erkrankter Angestellter in das Inland zurück, ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber seine Rückkehr unverzüglich anzuzeigen.
9Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Fortzahlung der Bezüge zu verweigern, solange der Angestellte die von ihm nach Unterabs. 1 vorzulegende ärztliche Bescheinigung nicht vorlegt oder den ihm nach Unterabs. 2 obliegenden Verpflichtungen nicht nachkommt, es sei denn, dass der Angestellte die Verletzung dieser ihm obliegenden Verpflichtungen nicht zu vertreten hat.
(2) In den Fällen des § 37 Abs. 1 Unterabs. 2 bzw. des § 71 Abs. 1 Unterabs. 2 ist der Angestellte verpflichtet, dem Arbeitgeber den Zeitpunkt des Antritts der Maßnahme, die voraussichtliche Dauer und die Verlängerung der Maßnahme unverzüglich mitzuteilen und ihm
a) eine Bescheinigung über die Bewilligung der Maßnahme durch einen Sozialleistungsträger nach § 37 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 1 bzw. § 71 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 1 oder
b) eine ärztliche Bescheinigung über die Erforderlichkeit der Maßnahme i. S. d. § 37 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 2 bzw. § 71 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 2 unverzüglich vorzulegen. Abs. 1 Unterabs. 3 gilt entsprechend.

§ 38 Forderungsübergang bei Dritthaftung

(1) Kann der Angestellte aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadensersatz wegen des Verdienstausfalls beanspruchen, der ihm durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, geht dieser Anspruch insoweit auf den Arbeitgeber über, als dieser dem Angestellten Krankenbezüge und sonstige Bezüge gezahlt und darauf entfallende, vom Arbeitgeber zu tragende Beiträge zur Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitgeberanteile an Beiträgen zur Sozialversicherung und zur Pflegeversicherung sowie Umlagen (einschließlich der Pauschalsteuer) zu Einrichtungen der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung abgeführt hat.
(2) Der Angestellte hat dem Arbeitgeber unverzüglich die zur Geltendmachung des Schadensersatzanspruches erforderlichen Angaben zu machen.

(3) Der Forderungsübergang nach Abs. 1 kann nicht zum Nachteil des Angestellten geltend gemacht werden.
(4) Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Zahlung der Krankenbezüge und sonstiger Bezüge zu verweigern, wenn der Angestellte den Übergang eines Schadensersatzanspruches gegen einen Dritten auf den Arbeitgeber verhindert, es sei denn, dass der Angestellte die Verletzung dieser ihm obliegenden Verpflichtungen nicht zu vertreten hat.

§ 39 Jubiläumszuwendung

(1) 1Die Mitarbeiter erhalten als Jubiläumszuwendung bei Vollendung einer Jubiläumsdienstzeit
von 25 Jahren 613,55 €,
von 40 Jahren 1022,58 €,
von 50 Jahren 1227,10 €.
2Zur Jubiläumsdienstzeit im Sinne des Satzes 1 rechnen die in einem Beschäftigungsverhältnis im Dienst der katholischen Kirche verbrachten Beschäftigungszeiten. 3Die in einem Ausbildungsverhältnis im Dienst der katholischen Kirche verbrachten Zeiten stehen diesen gleich. 4Die Jubiläumszuwendung zum 25-, 40- bzw. 50-jährigen Dienstjubiläum kann nur einmal in Anspruch genommen werden.
(2) Vollendet ein Angestellter während der Zeit eines Sonderurlaubs nach § 50 Abs. 2, für den der Arbeitgeber nach § 50 Abs. 3 Satz 2 vor Antritt ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat, eine Dienstzeit nach Absatz 1, so wird ihm bei Wiederaufnahme der Arbeit die Jubiläumszuwendung für die zuletzt vollendete Dienstzeit gewährt.

§ 40 Beihilfen bei Krankheits-, Pflege-, Geburts- und Todesfällen, Unterstützungen

Für die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Pflege-, Geburts- und Todesfällen sowie von Unterstützungen gelten die Bestimmungen der Beihilfeordnung Teil A in ihrer jeweiligen Fassung.

§ 40 a Kirchliche Höherversicherung bei Krankheitsfällen

Dem Mitarbeiter wird unbeschadet der Gewährung von Beihilfen nach § 40 eine gesonderte kirchliche Höherversicherung in Krankheitsfällen nach Maßgabe der Bestimmungen der Beihilfeordnung Teil B in ihrer jeweiligen Fassung ermöglicht[1].
[1]Bei Änderungen der kirchlichen Höherversicherung in Krankheitsfällen haben sich die bayer. (Erz-)Diözesen mit der Bayer. Regional-KODA ins Benehmen zu setzen.

§ 40 b Erstausstattung bei Geburten

(1) Der Mitarbeiter erhält bei der Geburt eines Kindes eine Geburtskostenpauschale in Höhe von 230,00 € je Kind.
(2) Der Anspruch nach Abs. 1 besteht auch, wenn das Beschäftigungsverhältnis wegen Elternzeit oder Sonderurlaubs zum Zwecke der Erziehung eines Kindes ruht.
(3) Etwaige Leistungen Dritter, insbesondere aus der Beihilfeversicherung, werden auf den Anspruch nach Abs. 1 nicht angerechnet.
(4) Bei Beschäftigungsverhältnissen zu mehreren Dienstgebern, die das Arbeitsvertragsrecht der Bayer. (Erz-)Diözesen anwenden, erhält der Mitarbeiter die Geburtskostenpauschale von jedem Dienstgeber anteilig, insgesamt jedoch nur ein Mal.

§ 40 c Kostenpauschale bei Fehlgeburten

(1) Der Arbeitgeber gewährt dem Mitarbeiter zu den Kosten der Beerdigung einer Fehlgeburt eine Kostenpauschale in Höhe von 358,00 €.
(2) Der Anspruch nach Abs. 1 besteht auch, wenn das Beschäftigungsverhältnis wegen Elternzeit oder Sonderurlaubs zum Zwecke der Erziehung eines Kindes ruht.
(3) Etwaige Leistungen Dritter werden auf den Anspruch nach Abs. 1 nicht angerechnet.
(4) 1Bei Beschäftigungsverhältnissen zu mehreren Arbeitgebern, die das Arbeitsvertragsrecht der bayer. (Erz-)Diözesen anwenden, erhält der Mitarbeiter die Kostenpauschale von jedem Arbeitgeber anteilig, insgesamt jedoch nur ein Mal. 2Dies gilt auch, wenn beide Ehepartner bei einem Arbeitgeber beschäftigt sind, der das Arbeitsvertragsrecht der bayer. (Erz-)Diözesen anwendet.

§ 41 Sterbegeld

(1) Beim Tode des Angestellten, der zur Zeit seines Todes nicht nach § 50 beurlaubt gewesen ist und dessen Arbeitsverhältnis zur Zeit seines Todes nicht nach § 59 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 5 geruht hat, erhalten
a) der überlebende Ehegatte,
b) die Abkömmlinge des Angestellten
Sterbegeld.
(2) Sind Anspruchsberechtigte i. S. d. Abs. 1 nicht vorhanden, ist Sterbegeld auf Antrag zu gewähren
a) Verwandten der aufsteigenden Linie, Geschwistern, Geschwisterkindern sowie Stiefkindern, wenn sie zur Zeit des Todes des Angestellten mit diesem in häuslicher Gemeinschaft gelebt haben oder wenn der Verstorbene ganz oder überwiegend ihr Ernährer gewesen ist,
b) sonstigen Personen, die die Kosten der letzten Krankheit oder der Bestattung getragen haben, bis zur Höhe ihrer Aufwendungen.
(3) 1Als Sterbegeld wird für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats und für weitere zwei Monate die Vergütung (§ 26) des Verstorbenen gewährt.
2Hat der Angestellte zur Zeit seines Todes wegen Ablaufs der Bezugsfristen keine Krankenbezüge (§ 37 bzw. § 71) mehr erhalten oder hat die Angestellte zur Zeit ihres Todes Mutterschaftsgeld nach § 13 Mutterschutzgesetz bezogen, wird als Sterbegeld für den Sterbetag und die restlichen Kalendertage des Sterbemonats sowie für weitere zwei Monate die Vergütung (§ 26) des Verstorbenen gewährt. 3Das Sterbegeld wird in einer Summe ausgezahlt.
(4) Sind an den Verstorbenen Bezüge oder Vorschüsse über den Sterbetag hinaus gezahlt worden, werden diese auf das Sterbegeld angerechnet.
(5) 1Die Zahlung an einen der nach Abs. l oder Abs. 2 Berechtigten bringt den Anspruch der übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen. 2Sind Berechtigte nach Abs. 1 oder Abs. 2 nicht vorhanden, werden über den Sterbetag hinaus gezahlte Bezüge für den Sterbemonat nicht zurückgefordert.
(6) Wer den Tod des Angestellten vorsätzlich herbeigeführt hat, hat keinen Anspruch auf das Sterbegeld.
(7) Das Sterbegeld verringert sich um den Betrag, den die Berechtigten nach Abs. 1 oder Abs. 2 als Sterbegeld aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer Ruhegeldeinrichtung erhalten.

Anlage 1: ABD Teil A, 1. Abschnitt IX bis XIV in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung

Abschnitt IX
Reisekostenvergütung, Umzugskostenvergütung, Trennungsentschädigung (Trennungsgeld)

§ 42 Reisekostenvergütung

(1) Für die Erstattung von
a) Auslagen für Dienstreisen und Dienstgänge (Reisekostenvergütung)
b) Auslagen für dienstlich angeordnete Fortbildungsreisen findet die „Reisekostenordnung der bayerischen (Erz-)Diözesen“ Anwendung.
(2) Für die Erstattung von
a) Auslagen aus Anlass der Abordnung,
b) Auslagen für Reisen zur Einstellung vor Begründung des Arbeitsverhältnisses,
c) Auslagen aus Anlass der Aus- und Weiterbildung,
d) Fahrtkosten für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstelle aus besonderem Anlass
finden die bei der jeweiligen (Erz-)Diözese geltenden Regelungen Anwendung.

§ 43 Besondere Entschädigung bei Dienstreisen an Sonn- und Feiertagen

1Der Angestellte, der an einem Sonntag oder gesetzlichen Feiertag, an dem er nicht dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich zu arbeiten hat, eine Dienstreise ausführt, erhält für den an diesem Tag zwischen dem Wohnort und dem auswärtigen Geschäftsort oder zwischen zwei auswärtigen Geschäftsorten zurückgelegten Weg eine Entschädigung. 2Die Entschädigung beträgt für jede volle Reisestunde die Hälfte der Stundenvergütung (§ 35 Abs. 3 Unterabs. 1), höchstens jedoch das Vierfache der Stundenvergütung. 3Die Berechnung der Reisedauer richtet sich nach § 17 Abs. 2 a.

§ 44 Umzugskostenvergütung, Trennungsentschädigung (Trennungsgeld) (vgl. diözesane Regelungen)

1Für die Gewährung von Umzugskostenvergütung und Trennungsentschädigung (Trennungsgeld) gelten unbeschadet einer künftigen gemeinsamen Regelung die bis zum 18. 10. 1988 geltenden diözesanen Regelungen und ab dem 19. 10. 1988 erlassene diözesane Regelungen, soweit sie in Absprache mit den Mitarbeitervertretungen bis zum 31. 12. 1996 getroffen wurden.
2Sofern keine diözesanen Regelungen bestehen, gelten nachfolgende Bestimmungen:
1. Die Zuteilung zu den Tarifklassen richtet sich nach der Tarifklasseneinteilung für den Ortszuschlag (§ 29).
Dabei ist die Vergütungsgruppe maßgebend, der der Angestellte am Tage vor dem Einladen des Umzugsgutes angehört hat.
Bei Hinterbliebenen ist die Tarifklasse maßgebend, der der Verstorbene zuletzt angehört hat.
2. Eine rückwirkende Höhergruppierung des Angestellten bleibt unberücksichtigt.
3. Die Umzugskostenvergütung aus Anlass der Einstellung an einem anderen Ort als dem bisherigen Wohnort (§ 4 Abs. 1 Nr. 1 Bundesumzugskostengesetz oder die entsprechenden Vorschriften der Umzugskostengesetze der Länder) darf nur bei Einstellung auf einem

Arbeitsplatz, den der Angestellte zur Befriedigung eines dringenden dienstlichen Bedürfnisses auf die Dauer von mindestens zwei Jahren besetzen soll, zugesagt werden. Die Umzugskostenvergütung kann unverheirateten Angestellten ohne eigene Wohnung i. S. d. § 10 Abs. 3 des Bundesumzugskostengesetzes oder der entsprechenden Vorschriften der Umzugskostengesetze der Länder nach Ablauf eines Monats auch bei Einstellung auf einem Arbeitsplatz zugesagt werden, der nicht auf die Dauer von mindestens zwei Jahren besetzt werden soll.
4. Endet das Arbeitsverhältnis aus einem von dem Angestellten zu vertretenden Grunde vor Ablauf von zwei Jahren nach einem Umzug, für den Umzugskostenvergütung nach § 3 Abs. 1 Nr. 1, § 4 Abs. 1 Nr. 1 oder Abs. 2 Nrn. 3 und 4 des Bundesumzugskostengesetzes oder der entsprechenden Vorschriften der Umzugskostengesetze der Länder zugesagt worden war, so hat der Angestellte die Umzugskostenvergütung zurückzuzahlen. Dies gilt nicht für eine nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 des Bundesumzugskostengesetzes oder nach den entsprechenden Vorschriften der Umzugskostengesetze der Länder zugesagte Umzugskostenvergütung,
a) wenn sich an das Arbeitsverhältnis ein Arbeitsverhältnis unmittelbar anschließt mit einer Einrichtung, die ein kirchliches Arbeitsvertragsrecht anwendet,
b) wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund einer Kündigung durch den Angestellten endet.
5. In den Fällen des § 3 Abs. 1 Nr. 3, § 4 Abs. 2 Nr. 2 und Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 des Bundesumzugskostengesetzes oder der entsprechenden Vorschriften der Umzugskostengesetze der Länder kann Umzugskostenvergütung zugesagt werden, wenn das Arbeitsverhältnis nicht aus einem von dem Angestellten zu vertretenden Grunde endet. Dies gilt auch für einen ausgeschiedenen Angestellten, wenn das Arbeitsverhältnis nicht aus einem von ihm zu vertretenden Grunde geendet hat oder der Angestellte wegen Bezugs einer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung vor Vollendung des 65. Lebensjahres oder einer entsprechenden Betriebsrente aus der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist.

§ 45 *(frei)*

Abschnitt X
Betriebliche Altersvorsorge

§ 46 Betriebliche Altersversorgung bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden

(1) Der Mitarbeiter hat Anspruch auf Versicherung zum Zwecke einer betrieblichen Altersversorgung nach Maßgabe der Versorgungsordnung A in ihrer jeweiligen Fassung.
(2) Der Mitarbeiter erhält Versicherungsleistungen wie bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden versicherte Arbeitnehmer der dem Kommunalen Arbeitgeberverband Bayern angehörenden Mitglieder, soweit nicht in der Versorgungsordnung A abweichende oder ergänzende Regelungen vorgesehen sind.
Protokollnotiz 1:
Die von der Bayerischen Regional-KODA zur Versorgungsordnung A zu fassenden Beschlüsse werden jeweils vorab mit der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden abgestimmt.
Protokollnotiz 2:
Der Dienstgeber ist verpflichtet, die Versicherung des Mitarbeiters zum Zwecke einer betrieblichen Altersversorgung gemäß den Bestimmungen des § 46, § 46 a oder § 46 b zu veranlassen. Sofern der Dienstgeber nicht Mitglied der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden oder Mitglied/Beteiligter einer anderen rechtsfähigen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 1 b Abs. 3 BetrAVG ist oder er eine derartige Mitgliedschaft/Beteiligung nicht erlangt, ist§ 46 a anzuwenden.

§ 46 a Betriebliche Altersversorgung bei der Selbsthilfe, Pensionskasse der Caritas VVaG

Der Mitarbeiter hat Anspruch auf Versicherung zum Zwecke einer betrieblichen Altersversorgung nach Maßgabe der Versorgungsordnung B in ihrer jeweiligen Fassung, sofern der Dienstgeber nicht Mitglied der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden oder Mitglied/Beteiligter einer anderen rechtsfähigen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 1 b Abs. 3 BetrAVG ist.

Protokollnotiz:
Der Dienstgeber ist verpflichtet, die Versicherung des Mitarbeiters zum Zwecke einer betrieblichen Altersversorgung gemäß den Bestimmungen des § 46, § 46 a oder § 46 b zu veranlassen. Sofern der Dienstgeber nicht Mitglied der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden oder Mitglied/Beteiligter einer anderen rechtsfähigen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 1 b Abs. 3 BetrAVG ist oder er eine derartige Mitgliedschaft/Beteiligung nicht erlangt, ist § 46 a anzuwenden.

§ 46 b Betriebliche Altersversorgung bei einer anderen Pensionskasse oder einem Pensionsfonds

(1) Der Dienstgeber, der unter Berücksichtigung des § 46 die betriebliche Altersversorgung von einer anderen rechtsfähigen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 1 b Abs. 3 BetrAVG durchführen lassen kann als der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden, kann die betriebliche Altersversorgung auch dort durchführen.
(2) Die Versicherungsleistungen der betrieblichen Altersversorgung nach Abs. 1 müssen wenigstens den Versicherungsleistungen nach der Versorgungsordnung A entsprechen.

Protokollnotiz:
Der Dienstgeber ist verpflichtet, die Versicherung des Mitarbeiters zum Zwecke einer betrieblichen Altersversorgung gemäß den Bestimmungen des § 46, § 46 a oder § 46 b zu veranlassen. Sofern der Dienstgeber nicht Mitglied der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden oder Mitglied/Beteiligter einer anderen rechtsfähigen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 1 b Abs. 3 BetrAVG ist oder er eine derartige Mitgliedschaft/Beteiligung nicht erlangt, ist § 46 a anzuwenden.

§ 46 c Betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung

1Der Mitarbeiter kann vom Dienstgeber verlangen, dass Teile seiner künftigen Entgeltansprüche durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden. 2Das Nähere regelt die Versorgungsordnung C.

Abschnitt XI
Urlaub, Arbeitsbefreiung

§ 47 Erholungsurlaub

(1) Der Angestellte erhält in jedem Urlaubsjahr Erholungsurlaub unter Zahlung der Urlaubsvergütung. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
(2) 1Als Urlaubsvergütung werden die Vergütung (§ 26) und die Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, weitergezahlt. 2Der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, wird nach Maßgabe des § 36 Abs. 1 Unterabs. 2 durch eine Zulage (Aufschlag) für jeden Urlaubstag nach Unterabs. 2 als Teil der Urlaubsvergütung berücksichtigt.
3Der Aufschlag beträgt 108 v. H. des Tagesdurchschnitts der Zulagen, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, der Zeitzuschläge nach § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. b bis f, der Überstundenvergütungen und des Zeitzuschlages nach § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a für ausgeglichene Überstunden, der Bezüge nach § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 3 sowie der Vergütungen für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft des vorangegangenen Kalenderjahres.
4Hat das Arbeitsverhältnis erst nach dem 30. Juni des vorangegangenen Kalenderjahres oder erst in dem laufenden Kalenderjahr begonnen, treten als Berechnungszeitraum für den Aufschlag an die Stelle des vorangegangenen Kalenderjahres die vor dem Beginn des Urlaubs liegenden vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. 5Hat das Arbeitsverhältnis bei Beginn des Urlaubs mindestens sechs volle Kalendermonate

bestanden, bleibt der danach berechnete Aufschlag für den Rest des Urlaubsjahres maßgebend.
6Ändert sich die arbeitsvertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit (§ 34) oder die regelmäßige Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1 bis 4 und die entsprechenden Sonderregelungen hierzu) – mit Ausnahme allgemeiner Veränderungen der Arbeitszeit –, sind Berechnungszeitraum für den Aufschlag die nach der Änderung der Arbeitszeit und vor dem Beginn des Urlaubs liegenden vollen Kalendermonate. 7Unterabs. 3 Satz 2 gilt entsprechend.
8Sind nach Ablauf des Berechnungszeitraumes allgemeine Vergütungserhöhungen eingetreten, erhöht sich der Aufschlag[1] nach Unterabs. 2 um 80 v. H. analog einer Vergütungsänderung gemäß § 26 Abs. 3.

[1] Der Aufschlag beträgt seit 01. 04. 99 in den Fällen des Abs. 2 Unterabs. 5 2,48 v. H. (80 v. H. von 1,3 v. H.) der allgemeinen Vergütungserhöhung.

(3) Der Urlaubsanspruch kann erst nach Ablauf von sechs Monaten, bei Jugendlichen nach Ablauf von drei Monaten, nach der Einstellung geltend gemacht werden, es sei denn, dass der Angestellte vorher ausscheidet.
(4) *(frei)*
(5) Urlaub, der dem Angestellten in einem früheren Beschäftigungsverhältnis für Monate gewährt worden ist, die in sein jetziges Angestelltenverhältnis fallen, wird auf den Urlaub angerechnet.
(6) 1Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden. 2Er kann auf Wunsch des Angestellten in zwei Teilen genommen werden, dabei muss jedoch ein Urlaubsteil so bemessen sein, dass der Angestellte mindestens für zwei volle Wochen von der Arbeit befreit ist.
3Erkrankt der Angestellte während des Urlaubs und zeigt er dies unverzüglich an, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Krankheitstage, an denen der Angestellte arbeitsunfähig war, auf den Urlaub nicht angerechnet; § 37 a Abs. 1 gilt entsprechend. 4Der Angestellte hat sich nach planmäßigem Ablauf seines Urlaubs oder, falls die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. 5Der Antritt des restlichen Urlaubs wird erneut festgesetzt.
6Der Urlaub ist zu gewähren, wenn der Angestellte dies im Anschluss an eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation (§ 37 Abs. 1 Unterabs. 2 bzw. § 71 Abs. 1 Unterabs. 2) verlangt.
(7) 1Der Urlaub ist spätestens bis zum Ende des Urlaubsjahres anzutreten.
2Kann der Urlaub bis zum Ende des Urlaubsjahres nicht angetreten werden, ist er bis zum 30. April des folgenden Urlaubsjahres anzutreten. 3Kann der Urlaub aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen oder wegen Arbeitsunfähigkeit nicht bis zum 30. April angetreten werden, ist er bis zum 30. Juni anzutreten. 4War ein innerhalb des Urlaubsjahres für dieses Urlaubsjahr festgelegter Urlaub auf Veranlassung des Arbeitgebers in die Zeit nach dem 31. Dezember des Urlaubsjahres verlegt worden und konnte er wegen Arbeitsunfähigkeit nicht nach Satz 2 bis zum 30. Juni angetreten werden, ist er bis zum 30. September anzutreten.
5Läuft die Wartezeit (Abs. 3) erst im Laufe des folgenden Urlaubsjahres ab, ist der Urlaub spätestens bis zum Ende dieses Urlaubsjahres anzutreten.
6Urlaub, der nicht innerhalb der genannten Fristen angetreten ist, verfällt.
(8) Angestellte, die ohne Erlaubnis während des Urlaubs gegen Entgelt arbeiten, verlieren hierdurch den Anspruch auf die Urlaubsvergütung für die Tage der Erwerbstätigkeit.

Anmerkungen zu Abs. 2:
1. Zu den Zulagen i. S. d. Unterabs. 1 Satz 1 und des Unterabs. 2 gehören nicht Leistungen, die aufgrund des § 42 und der Sonderregelungen hierzu gezahlt werden.
2. Der Tagesdurchschnitt nach Unterabs. 2 beträgt bei der Verteilung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage 3/65, bei der Verteilung auf sechs Tage 1/26 des Monatsdurchschnitts aus der Summe der Zulagen, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, der Zeitzuschläge nach § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. b bis f, der Überstundenvergütungen, des Zeitzuschlags nach § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a für ausgeglichene Überstunden, der Bezüge nach § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 3, der Vergütungen für Bereitschaftsdienst und der Vergütungen für Rufbereitschaft, die für das vorangegangene Kalenderjahr zugestanden haben. Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit weder auf fünf noch auf sechs Tage verteilt, ist der Tagesdurchschnitt entsprechend zu ermitteln. Maßgebend ist die Verteilung der

Arbeitszeit zu Beginn des Kalenderjahres. Bei der Berechnung des Monatsdurchschnitts bleiben die Kalendermonate unberücksichtigt, für die dem Angestellten weder Vergütung noch Urlaubsvergütung noch Krankenbezüge (§ 37 bzw. § 71) zugestanden haben. Außerdem bleibt bei der Berechnung des Monatsdurchschnitts die Zeit vor dem Beginn des dritten vollen Kalendermonats des Bestehens des Angestelltenverhältnisses unberücksichtigt. Sind nach Unterabs. 3 oder Unterabs. 4 Berechnungszeitraum die vor dem Beginn des Urlaubs liegenden vollen Kalendermonate, treten diese an die Stelle der Kalendermonate des vorangegangenen Kalenderjahres. Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Arbeitsverhältnisses bzw. zu Beginn des Zeitraumes, von dem an die Arbeitszeit geändert worden ist.
3. Als Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, gelten auch Monatspauschalen der in Unterabs. 2 genannten Bezüge. Solange die Monatspauschale zusteht, sind die entsprechenden Bezüge bei der Errechnung des Aufschlags nicht zu berücksichtigen. Steht die Monatspauschale nicht mehr zu, sind für die bisher pauschalierten Bezüge Berechnungszeitraum für den Aufschlag die nach Wegfall der Monatspauschale und vor dem Beginn des Urlaubs liegenden vollen Kalendermonate.
4. Bei Anwendung der Unterabs. 3 und 4 stehen dem Beginn des Urlaubs gleich
a) aufgehoben
b) der Zeitpunkt, von dem an nach § 37 bzw. § 71 Krankenbezüge zu zahlen sind,
c) *(frei)*
d) der Erste des Kalendermonats, nach dem die Zuwendung für Angestellte zu bemessen ist.

§ 48 Dauer des Erholungsurlaubs

(1) Der Erholungsurlaub des Angestellten, dessen durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt ist (Fünftagewoche), beträgt

in der Vergütungsgruppe I und I a	
bis zum vollendeten 30. Lebensjahr	26 Arbeitstage
bis zum vollendeten 40. Lebensjahr	30 Arbeitstage
nach vollendetem 40. Lebensjahr	30 Arbeitstage
in der Vergütungsgruppe Ib und X	
bis zum vollendeten 30. Lebensjahr	26 Arbeitstage
bis zum vollendeten 40. Lebensjahr	29 Arbeitstage
nach vollendetem 40. Lebensjahr	30 Arbeitstage

(2) *(frei)*
(3) Die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs mit Ausnahme des Zusatzurlaubs nach dem SGB IX vermindert sich für jeden vollen Kalendermonat eines Sonderurlaubs nach § 50 oder eines Ruhens des Arbeitsverhältnisses nach § 59 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 5 um ein Zwölftel. Die Verminderung unterbleibt für drei Kalendermonate eines Sonderurlaubs zum Zwecke der beruflichen Fortbildung, wenn eine Anerkennung nach § 50 Abs. 3 Satz 2 vorliegt.
(4) 1Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen der Angestellte dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten hat oder zu arbeiten hätte, mit Ausnahme der auf Arbeitstage fallenden gesetzlichen Feiertage, für die kein Freizeitausgleich gewährt wird. 2Endet eine Arbeitsschicht nicht an dem Kalendertag, an dem sie begonnen hat, gilt als Arbeitstag der Kalendertag, an dem die Arbeitsschicht begonnen hat.
3Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf mehr als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, erhöht sich der Urlaub für jeden zusätzlichen Arbeitstag im Urlaubsjahr um 1/260 des Urlaubs nach Abs. 1 zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs. Ein Zusatzurlaub nach § 48 a und den entsprechenden Sonderregelungen hierzu, nach dem SGB°IX und nach Vorschriften für politisch Verfolgte bleibt dabei unberücksichtigt.
4Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, vermindert sich der Urlaub für jeden zusätzlichen arbeitsfreien Tag im Urlaubsjahr um 1/260 des Urlaubs nach Abs. 1 zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs. Ein Zusatzurlaub nach § 48 a und den entsprechenden Sonderregelungen hierzu, nach dem SGB IX und nach Vorschriften für politisch Verfolgte bleibt dabei unberücksichtigt.

[5]Wird die Verteilung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit während des Urlaubsjahres auf Dauer oder jahreszeitlich bedingt vorübergehend geändert, ist die Zahl der Arbeitstage zugrunde zu legen, die sich ergeben würde, wenn die für die Urlaubszeit maßgebende Verteilung der Arbeitszeit für das ganze Urlaubsjahr gelten würde.
[6]Verbleibt nach der Berechnung des Urlaubs nach den Unterabs. 2 bis 4 ein Bruchteil eines Urlaubstages von 0,5 oder mehr, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; ein Bruchteil von weniger als 0,5 bleibt unberücksichtigt.
(5) [1]Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat. [2]Scheidet der Angestellte wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (§ 59) oder durch Erreichung der Altersgrenze (§ 60) aus dem Arbeitsverhältnis aus, so beträgt der Urlaubsanspruch sechs Zwölftel, wenn das Arbeitsverhältnis in der ersten Hälfte, und zwölf Zwölftel, wenn es in der zweiten Hälfte des Urlaubsjahres endet. [3]Satz 2 gilt nicht, wenn der Urlaub nach Abs. 3 zu vermindern ist.
(5a) Vor Anwendung der Abs. 3 und 5 sind der Erholungsurlaub und ein etwaiger Zusatzurlaub mit Ausnahme des Zusatzurlaubs nach dem SGB IX zusammenzurechnen.
(5b) Bruchteile von Urlaubstagen werden – bei mehreren Bruchteilen nach ihrer Zusammenrechnung – einmal im Urlaubsjahr auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Abs. 4 Unterabs. 5 bleibt unberührt.
(6) Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Urlaubsjahres vollendet wird.
(7) [1]Der Bemessung des Urlaubs ist die Vergütungsgruppe zugrunde zu legen, in der sich der Angestellte bei Beginn des Urlaubsjahres befunden hat, bei Einstellung während des Urlaubsjahres die Vergütungsgruppe, in die er bei der Einstellung eingruppiert worden ist. [2]Ein Aufrücken des Angestellten während des Urlaubsjahres bleibt unberücksichtigt.
(8) In den bayerischen (Erz-)Diözesen wird von der Kürzungsmöglichkeit des Jahresurlaubs gem. § 17 Bundeserziehungsgeldgesetz Gebrauch gemacht, wenn der Mitarbeiter die Elternzeit in Anspruch nimmt.

§ 48 a Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit

(1) Der Angestellte, der ständig nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt ist, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten (§ 15 Abs. 8 Unterabs. 6 Satz 2) vorsieht und dabei in einem Urlaubsjahr in je fünf Wochen durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht leistet, erhält Zusatzurlaub. Unterabs. 1 gilt auch, wenn Wechselschichten (§ 15 Abs. 8 Unterabs. 6 Satz 2) nur deshalb nicht vorliegen, weil der Schichtplan (Dienstplan) eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorsieht.
(2) Der Zusatzurlaub nach Abs. 1 beträgt bei einer entsprechenden Arbeitsleistung im Kalenderjahr.

bei der Fünftagewoche	
an mindestens 87 Arbeitstagen	1 Arbeitstag im Urlaubsjahr
an mindestens 130 Arbeitstagen	2 Arbeitstage im Urlaubsjahr
an mindestens 173 Arbeitstagen	3 Arbeitstage im Urlaubsjahr
an mindestens 195 Arbeitstagen	4 Arbeitstage im Urlaubsjahr
bei der Sechstagewoche	
an mindestens 104 Arbeitstagen	1 Arbeitstag im Urlaubsjahr
an mindestens 156 Arbeitstagen	2 Arbeitstage im Urlaubsjahr
an mindestens 208 Arbeitstagen	3 Arbeitstage im Urlaubsjahr
an mindestens 234 Arbeitstagen	4 Arbeitstage im Urlaubsjahr

§ 48 Abs. 4 Unterabs. 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(3) Der Angestellte, der die Voraussetzungen des Abs. 1 nicht erfüllt, jedoch seine Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan) zu erheblich unterschiedlichen Zeiten (in Schichtarbeit oder im häufigen unregelmäßigen Wechsel mit Abweichungen von mindestens drei Stunden) beginnt oder beendet, erhält bei einer Leistung im Kalenderjahr
von mindestens

110 Nachtarbeitsstunden	1 Arbeitstag,
220 Nachtarbeitsstunden	2 Arbeitstage,
330 Nachtarbeitsstunden	3 Arbeitstage,
450 Nachtarbeitsstunden	4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

(4) Der Angestellte, der die Voraussetzungen der Abs. 1 und 3 nicht erfüllt, erhält bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

150 Nachtarbeitsstunden	1 Arbeitstag,
300 Nachtarbeitsstunden	2 Arbeitstage,
450 Nachtarbeitsstunden	3 Arbeitstage,
600 Nachtarbeitsstunden	4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

(5) Für den Angestellten, der spätestens mit Ablauf des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch nach Abs. 9 Satz 2 entsteht, das 50. Lebensjahr vollendet hat, erhöht sich der Zusatzurlaub um einen Arbeitstag.
(6) 1Bei Anwendung der Abs. 3 und 4 werden nur die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1 bis 4 und die entsprechenden Sonderregelungen hierzu) in der Zeit zwischen 20.00 Uhr und 06.00 Uhr dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleisteten Arbeitsstunden berücksichtigt. 2Die Abs. 3 und 4 gelten nicht, wenn die regelmäßige Arbeitszeit nach § 15 Abs. 2 Buchst. c verlängert ist.
(7) Zusatzurlaub nach den Abs. 1 bis 4 darf insgesamt vier – in den Fällen des Abs. 5 fünf – Arbeitstage für das Urlaubsjahr nicht überschreiten.
(8) 1Bei nicht vollbeschäftigten Angestellten ist die Zahl der in den Abs. 3 und 4 geforderten Arbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten zu kürzen. 2Ist die vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, ist der Zusatzurlaub in entsprechender Anwendung des § 48 Abs. 4 Unterabs. 3 Satz 1 und Unterabs. 5 zu ermitteln.
(9) 1Der Zusatzurlaub bemisst sich nach der bei demselben Arbeitgeber im vorangegangenen Kalenderjahr erbrachten Arbeitsleistung. 2Der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht mit Beginn des auf die Arbeitsleistung folgenden Urlaubsjahres.
(10) Auf den Zusatzurlaub werden Zusatzurlaub und zusätzlich freie Tage angerechnet, die nach anderen Regelungen wegen Wechselschicht-, Schicht- oder Nachtarbeit zustehen.
(11) 1Die Abs. 1 bis 10 gelten nicht für Angestellte, die nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt sind, der für den Regelfall Schichten von 24 Stunden Dauer vorsieht. 2Ist die Arbeitszeit in nicht unerheblichem Umfang anders gestaltet, gelten die Abs. 3 bis 10 für Zeiten der Arbeitsleistung (nicht Arbeitsbereitschaft und Ruhezeit).
Anmerkung zu Abs. 2:
Bei anderweitiger Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit ist die Zahl der Tage der Arbeitsleistung entsprechend zu ermitteln.

§ 49 Zusatzurlaub

(1) 1Für die Gewährung eines Zusatzurlaubs gelten hinsichtlich des Grundes und der Dauer unbeschadet einer künftigen gemeinsamen Regelung die bis zum 18. 10.1988 geltenden diözesanen Regelungen und ab dem 19. 10. 1988 erlassene diözesane Regelungen, soweit

sie in Absprache mit den Mitarbeitervertretungen bis zum 31.12.1996 getroffen wurden. 2Dies gilt nicht für Bestimmungen über einen Zusatzurlaub der in § 48 a geregelten Art.
(2) 1Zusatzurlaub nach dem ABD und nach sonstigen Bestimmungen wird nur bis zu insgesamt fünf Arbeitstage im Urlaubsjahr gewährt. Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Urlaubsjahr zusammen 34 Arbeitstage nicht überschreiten.
2Unterabs. 1 ist auf Zusatzurlaub nach dem SGB IX oder nach Vorschriften für politisch Verfolgte, Unterabs. 1 Satz 2 auf Zusatzurlaub nach § 48 a und den entsprechenden Sonderregelungen hierzu nicht anzuwenden.
3Für die Anwendung des Unterabs. 1 gilt § 48 Abs. 3 bis 5 b entsprechend.

§ 50 Sonderurlaub

(1) 1Angestellten soll auf Antrag Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge gewährt werden, wenn sie
a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen.
2Der Sonderurlaub ist auf bis zu fünf Jahre zu befristen. 3Er kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf des Sonderurlaubs zu stellen. 4Der Sonderurlaub kann längstens bis zu insgesamt 12 Jahren gewährt werden. 5Elternzeiten werden auf den Sonderurlaub nicht angerechnet. 6Der Sonderurlaub kann auch in zeitlichen Abständen genommen werden.
(2) Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge aus anderen als den in Absatz 1 Unterabs. 1 genannten Gründen kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.
(3) 1Die Zeit des Sonderurlaubs nach den Absätzen 1 und 2 gilt nicht als Beschäftigungszeit nach § 19. 2In den Fällen des Absatzes 2 gilt Satz 1 nicht, wenn der Arbeitgeber vor Antritt des Sonderurlaubs ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat.
(4) 1Mitarbeiter, die gem. Abs. 1 und 2 beurlaubt sind, können den Sonderurlaub durch Elternzeit unterbrechen, wenn ihnen während des Sonderurlaubes gem. § 15 Abs. 1 Satz 1 Bundeserziehungsgeldgesetz Elternzeit zusteht.
2Eine Unterbrechung des Sonderurlaubes nach Abs. 1 und 2 mit dem Ziel, während des Beschäftigungsverbotes nach § 3 Abs. 2 bzw. § 6 Abs. 1 Mutterschutzgesetz einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zu erhalten, ist dagegen nicht möglich. 3Die Wiederaufnahme der Beschäftigung erfolgt zu dem für das Ende des Sonderurlaubes vorgesehenen Termin, es sei denn, die Elternzeit überschreitet das vorgesehene Ende des beantragten Sonderurlaubes. 4Die Wiederaufnahme der Beschäftigung am ursprünglichen Arbeitsplatz kann nicht gewährleistet werden.
Anmerkung:
Ein Sonderurlaub darf – mit Ausnahme der in Abs. 4 geregelten Fälle – nicht unterbrochen werden für Zeiträume, in denen keine Arbeitsverpflichtung besteht.

§ 51 Urlaubsabgeltung

(1) 1Ist im Zeitpunkt der Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Urlaubsanspruch noch nicht erfüllt, ist der Urlaub, soweit dies dienstlich oder betrieblich möglich ist, während der Kündigungsfrist zu gewähren und zu nehmen. 2Soweit der Urlaub nicht gewährt werden kann oder die Kündigungsfrist nicht ausreicht, ist der Urlaub abzugelten. 3Entsprechendes gilt, wenn das Arbeitsverhältnis durch Auflösungsvertrag (§ 58) oder wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (§ 59) endet oder wenn das Arbeitsverhältnis nach § 59 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 5 zum Ruhen kommt.

4Ist dem Angestellten wegen eines vorsätzlich schuldhaften Verhaltens außerordentlich gekündigt worden oder hat der Angestellte das Arbeitsverhältnis unberechtigterweise gelöst, wird lediglich derjenige Urlaubsanspruch abgegolten, der dem Angestellten nach gesetzlichen Vorschriften bei Anwendung des § 48 Abs. 5 Satz 1 noch zustehen würde.
(2) 1Für jeden abzugeltenden Urlaubstag werden bei der Fünftagewoche 3/65, bei der Sechstagewoche 1/26 der Urlaubsvergütung gezahlt, die dem Angestellten zugestanden hätte, wenn er während des ganzen Kalendermonats, in dem er ausgeschieden ist, Erholungsurlaub gehabt hätte. 2In anderen Fällen ist der Bruchteil entsprechend zu ermitteln.
Anmerkung:
Die Abgeltung unterbleibt, wenn der Angestellte in unmittelbarem Anschluss in ein Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber i. S. d. § 44 Abs. 1 Nr. 4 Satz 2 Buchst. a bzw. i. S. d. § 29 Abs. 7 übertritt und dieser sich verpflichtet, den noch nicht verbrauchten Urlaub zu gewähren.

§ 52 Arbeitsbefreiung

(1) Als Fälle nach § 616 BGB (Vergütungspflicht trotz vorübergehender Dienstverhinderung), in denen der Angestellte unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt wird, gelten nur die folgenden Anlässe:
a) Niederkunft der Ehefrau
1 Arbeitstag,
und
wenn bereits ein Kind unter 12 Jahren oder eine pflegebedürftige Person in demselben Haushalt lebt, zusätzlich
1 Arbeitstag,
b) Tod des Ehegatten, eines Kindes oder Elternteils
2 Arbeitstage,
c) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort
1 Arbeitstag,
d) 25-, 40- und 50-jähriges Arbeitsjubiläum
1 Arbeitstag,
e) schwere Erkrankung
aa) eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt,
1 Arbeitstag im Kalenderjahr,
bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat
bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr,
cc) einer Betreuungsperson, wenn der Angestellte deshalb die Betreuung seines Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss
bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr.
Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa und bb die Notwendigkeit der Anwesenheit des Angestellten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt 5 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.
f) ärztliche Behandlung des Angestellten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss, erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.
(1a) Ferner wird der Angestellte unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt bei:
a) aa) Übernahme des kirchlichen Patenamtes
bei Taufe oder Firmung,
bb) Taufe, Erstkommunion, Firmung, Konfirmation oder kirchliche Eheschließung eines Kindes, wenn die kirchliche Feier auf einen Arbeitstag fällt,

insgesamt nur 1 Arbeitstag im Kalenderjahr,

b) kirchlicher Beerdigung eines Kindes oder des Ehegatten, wenn die kirchliche Feier auf einen Arbeitstag fällt

1 Arbeitstag,

c) kirchlicher Eheschließung des Angestellten, wenn die kirchliche Feier auf einen Arbeitstag fällt

1 Arbeitstag,

d) Teilnahme an

aa) Exerzitien oder Einkehrtagen im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten

bis zu 3 Arbeitstage im Kalenderjahr.

Auf Arbeitsbefreiungen nach diesem Buchstaben sind Arbeitsbefreiungen zur Teilnahme an Exerzitien oder Einkehrtagen nach diözesanen Regelungen anzurechnen.

bb) Deutschen Katholikentagen bzw. Deutschen Evangelischen Kirchentagen im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten

bis zu 2 Arbeitstage im Kalenderjahr.

(2) 1Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen nur insoweit, als der Angestellte nicht Ansprüche auf Ersatz dieser Bezüge geltend machen kann. 2Die fortgezahlten Bezüge gelten in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. 3Der Angestellte hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

(3) 1Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen bis zu drei Arbeitstagen gewähren.

2In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf die Bezüge kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

(4) 1Der Angestellte kann unter Fortzahlung der Vergütung und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen bis zu 6 Werktage im Kalenderjahr von der Arbeit freigestellt werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, für die Teilnahme an

a) Sitzungen des Vorstandes eines überörtlichen kirchlichen Berufsverbandes, der berufliche und fachliche Interessen von Angestellten vertritt oder

b) Tagungen eines kirchlichen Berufsverbandes, der berufliche und fachliche Interessen von Angestellten vertritt auf überdiözesaner und diözesaner Ebene, Bundes oder Landesebene, wenn der Angestellte als Mitglied eines Vorstandes oder als Delegierter teilnimmt und der kirchliche Berufsverband in seiner Zielsetzung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse in der jeweiligen Fassung nicht widerspricht.

2Werden mehr als drei Tage Freistellung im Kalenderjahr in Anspruch genommen, werden diese auf einen etwaigen Bildungsurlaub angerechnet.

(5) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeiträgen festgelegten Zulagen gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

(6a) Jedem vollbeschäftigten Angestellten stehen jährlich 3 Tage zur freiwilligen beruflichen Fortbildung zu; bei Teilzeitbeschäftigten wird anteilige Arbeitsbefreiung gewährt.

(6b) Unter freiwilliger beruflicher Fortbildung werden Maßnahmen verstanden, die zu erforderlichen Kenntnissen im ausgeübten Beruf beitragen und vom Arbeitgeber anerkannt sind.

(6c) Auf die Fortbildungstage werden die vom Arbeitgeber angeordneten Fortbildungen angerechnet; das gilt auch für berufsspezifische Regelungen.

(6d) Besinnungstage und Exerzitien, die im Interesse des Arbeitgebers angeboten und besucht werden, werden nicht auf die Tage nach Abs. 6 a angerechnet.

(6e) 1Bei freiwilliger beruflicher Fortbildung werden bei einem anerkannten dienstlichen Interesse die anfallenden Kosten auf Antrag zur Hälfte erstattet. 2Für die Beteiligung des Arbeitgebers an den Kosten für die Fahrt zum Ort der Fortbildungsmaßnahmen gelten die diözesanen Regelungen.

Anmerkungen:
1. Als Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, gelten auch Monatspauschalen der in § 47 Abs. 2 Unterabs. 2 genannten Bezüge.
2. Zu den „begründeten Fällen" im Sinne des Absatzes 3 Unterabs. 2 können auch solche Anlässe gehören, für die nach Absatz 1 kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (z. B. Umzug aus persönlichen Gründen).
Protokollnotiz zu Abs. 5:
Einer Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern steht die Tätigkeit im Verwaltungsrat von Zusatzversorgungseinrichtungen gleich.

§ 52 a Fortzahlung der Vergütung bei Arbeitsausfall in besonderen Fällen

(1) 1Bei Arbeitsausfall infolge vorübergehender Betriebsstörungen betriebstechnischer oder wirtschaftlicher Art, z. B. Mangel an Rohstoffen oder Betriebsstoffen, werden dem durch den Arbeitsausfall betroffenen Angestellten die Vergütung (§ 26) sowie die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen für die ausgefallene Arbeitszeit fortgezahlt, jedoch längstens für die Dauer von sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen. 2Das Gleiche gilt für Arbeitsausfall infolge behördlicher Maßnahmen. 3Die Vergütung wird nur fortgezahlt, wenn der Angestellte ordnungsgemäß an der Arbeitsstelle erschienen ist und sich zur Arbeit gemeldet hat, es sei denn, dass der Arbeitgeber auf das Erscheinen des Angestellten zur Arbeit ausdrücklich oder stillschweigend verzichtet hat. 4Der Arbeitgeber ist berechtigt zu verlangen, dass die ausgefallene Arbeitszeit im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften, insbesondere des Arbeitszeitgesetzes und der KAZO, innerhalb von zwei Wochen ohne nochmalige Bezahlung nachgeholt wird.
(2) Bei Arbeitsversäumnis, die infolge von technisch bedingten Verkehrsstörungen oder infolge von Naturereignissen am Wohn- oder Arbeitsort oder auf dem Wege zur Arbeit unvermeidbar ist und nicht durch Leistungsverschiebung ausgeglichen werden kann, werden die Vergütung (§ 26) sowie die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen für die ausgefallene Arbeitszeit, jedoch längstens für zwei aufeinander folgende Kalendertage, fortgezahlt.

Anmerkung:
Als Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, gelten auch Monatspauschalen der in § 47 Abs. 2 Unterabs. 2 genannten Bezüge.

Abschnitt XII
Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 53 Ordentliche Kündigung

(1) Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses und für Angestellte unter 18 Jahren beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss.
(2) Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (§ 19)
bis zu einem Jahr einen Monat zum Monatsschluss,
nach einer Beschäftigungszeit

von mehr als einem Jahr	sechs Wochen,
von mindestens fünf Jahren	drei Monate,
von mindestens acht Jahren	vier Monate,
von mindestens zehn Jahren	fünf Monate,
von mindestens zwölf Jahren	sechs Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.
(3) Nach einer Beschäftigungszeit (§ 19)[1] von 15 Jahren, frühestens jedoch nach Vollendung des 40. Lebensjahres, ist der Angestellte unkündbar.

[1] Übergangsvorschrift: Zeiten im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV – ohne Berücksichtigung des § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV – werden bei der Berechnung der Zeiten für die Unkündbarkeit nur berücksichtigt, soweit sie nach dem 31. Dezember 2000 zurückgelegt worden sind.

§ 54 Außerordentliche Kündigung

(1) Der Arbeitgeber und der Angestellte sind berechtigt, das Arbeitsverhältnis aus einem wichtigen Grunde fristlos zu kündigen, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann.
(2) [1]Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. [2]Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. [3]Der Kündigende muss dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

§ 55 Unkündbare Angestellte

(1) Dem unkündbaren Angestellten (§ 53 Abs. 3) kann aus in seiner Person oder in seinem Verhalten liegenden wichtigen Gründen fristlos gekündigt werden.
(2) [1]Andere wichtige Gründe, insbesondere dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Angestellten entgegenstehen, berechtigen den Arbeitgeber nicht zur Kündigung. [2]In diesen Fällen kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis jedoch, wenn eine Beschäftigung zu den bisherigen Vertragsbedingungen aus dienstlichen Gründen nachweisbar nicht möglich ist, zum Zwecke der Herabgruppierung um eine Vergütungsgruppe kündigen.
[3]Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis ferner zum Zwecke der Herabgruppierung um eine Vergütungsgruppe kündigen, wenn der Angestellte dauernd außerstande ist, diejenigen Arbeitsleistungen zu erfüllen, für die er eingestellt ist und die die Voraussetzung für seine Eingruppierung in die bisherige Vergütungsgruppe bilden, und ihm andere Arbeiten, die die Tätigkeitsmerkmale seiner bisherigen Vergütungsgruppe erfüllen, nicht übertragen werden können. [4]Die Kündigung ist ausgeschlossen, wenn die Leistungsminderung
a) durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit i. S. der §§ 8, 9 SGB VII herbeigeführt worden ist, ohne dass der Angestellte vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat, oder
b) auf einer durch die langjährige Beschäftigung verursachten Abnahme der körperlichen oder geistigen Kräfte und Fähigkeiten nach einer Beschäftigungszeit (§ 19) von 20 Jahren beruht und der Angestellte das 55. Lebensjahr vollendet hat.
[5]Die Kündigungsfrist beträgt sechs Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres.
[6]Lehnt der Angestellte die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu den ihm angebotenen geänderten Vertragsbedingungen ab, so gilt das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist als vertragsmäßig aufgelöst (§ 58).

§ 56 Ausgleichszulage bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit

[1]Ist der Angestellte infolge eines Unfalls, den er nach mindestens einjähriger ununterbrochener Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber in Ausübung oder infolge seiner Arbeit ohne Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit erlitten hat, in seiner bisherigen Vergütungsgruppe nicht mehr voll leistungsfähig und wird er deshalb in einer niedrigeren Vergütungsgruppe weiterbeschäftigt, so erhält er eine Ausgleichszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der ihm in der neuen Vergütungsgruppe jeweils zustehenden Grundvergütung zuzüglich der allgemeinen Zulage und der Grundvergütung zuzüglich der allgemeinen Zulage, die er in der verlassenen Vergütungsgruppe zuletzt bezogen hat. [2]Das Gleiche gilt bei einer

Berufskrankheit i. S. d. § 9 SGB VII nach mindestens dreijähriger ununterbrochener Beschäftigung.

§ 57 Schriftform der Kündigung

1Kündigungen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen. 2Kündigt der Arbeitgeber, so soll er den Kündigungsgrund in dem Kündigungsschreiben angeben; § 54 Abs. 2 Satz 3 bleibt unberührt.

§ 58 Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Vereinbarung

1Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit beendet werden (Auflösungsvertrag). 2Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Auflösungsvertrag bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen.

§ 59 Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit

(1) 1Wird durch den Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, dass der Angestellte erwerbsgemindert ist, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid zugestellt wird, sofern der Angestellte eine außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung bestehende Versorgung durch den Arbeitgeber oder durch eine Versorgungseinrichtung erhält, zu der der Arbeitgeber Mittel beigesteuert hat. 2Der Angestellte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. 3Beginnt die Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. 4Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine befristete Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit gewährt wird. 5In diesem Falle ruht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten von dem Tage an, der auf den nach Satz 1 oder 3 maßgebenden Zeitpunkt folgt, bis zum Ablauf des Tages, bis zu dem die befristete Rente bewilligt ist, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis endet.
6Verzögert der Angestellte schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Bescheides des Rentenversicherungsträgers das Gutachten eines Amtsarztes. 7Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Falle mit Ablauf des Monats, indem dem Angestellten das Gutachten bekannt gegeben worden ist.
(2) 1Erhält der Angestellte keine außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung bestehende Versorgung durch den Arbeitgeber oder durch eine Versorgungseinrichtung, zu der der Arbeitgeber Mittel beigesteuert hat, so endet das Arbeitsverhältnis des kündbaren Angestellten nach Ablauf der für ihn geltenden Kündigungsfrist (§ 53 Abs. 2), des unkündbaren Angestellten (§ 53 Abs. 3) nach Ablauf einer Frist von sechs Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres. 2Die Fristen beginnen mit der Zustellung des Rentenbescheides bzw. mit der Bekanntgabe des Gutachtens des Amtsarztes an den Angestellten.
3Der Angestellte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. 4Beginnt die Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, beginnen die Fristen mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. 5Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 4 und 5 gilt entsprechend.
(3) Das Arbeitsverhältnis endet bzw. ruht nicht, wenn der Angestellte, der nur teilweise erwerbsgemindert ist, nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche

Gründe nicht entgegenstehen, und der Angestellte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheides seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.
(4) Liegt bei einem Angestellten, der schwerbehindert im Sinne des SGB IX ist, in dem Zeitpunkt, in dem nach den Absätzen 1 und 2 das Arbeitsverhältnis wegen verminderter Erwerbsfähigkeit endet, die nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes.
(5) Nach Wiederherstellung der Berufsfähigkeit soll der Angestellte, der bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Abs. 1 oder Abs. 2 bereits unkündbar war, auf Antrag bei seiner früheren Dienststelle wieder eingestellt werden, wenn dort ein für ihn geeigneter Arbeitsplatz frei ist.
Anmerkung zu Abs. 1 und 2:
Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 4 und 5 gilt entsprechend für den in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht versicherten Angestellten, dessen verminderte Erwerbsfähigkeit nach Abs. 1 Unterabs. 2 durch Gutachten des Amtsarztes festgestellt worden ist, wenn er von einer berufsständischen Versorgungseinrichtung i. S. d. § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI eine befristete Rente erhält.

§ 60 Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Erreichens der Altersgrenze, vorzeitigen Bezugs einer Altersrente, einer Rente wegen voller Erwerbsminderung oder einer Versorgung, Weiterbeschäftigung

(1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Angestellte das 65. Lebensjahr vollendet hat.
(2) 1Soll der Angestellte nach Vollendung des 65. Lebensjahres ausnahmsweise beschäftigt werden, so gelten für das Arbeitsverhältnis die Bestimmungen des ABD Teil H. 2Das Gleiche gilt für Mitarbeiter, die eine vorgezogene Altersrente in voller Höhe bzw. eine Rente wegen voller Erwerbsminderung in voller Höhe oder die bereits vor Erreichung der Altersgrenze Versorgungsbezüge erhalten. [1)]
[1)] Abschläge bei vorzeitigem Bezug einer Rente oder der Versorgung bzw. die Höhe des Versorgungssatzes bleiben bei der Beurteilung der Frage, ob eine volle Rente bzw. Versorgung vorliegt, unberücksichtigt.
(3) Sind die sachlichen Voraussetzungen für die Erlangung laufender Bezüge aus der Rentenversicherung oder einer Altersversorgung eines von dem ABD erfassten Arbeitgebers oder einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die das ABD oder ein Arbeitsvertragswerk wesentlich gleichen Inhalts anwenden, in dem in Abs. 1 bezeichneten Zeitpunkt noch nicht gegeben, so soll der Angestellte, wenn er noch voll leistungsfähig ist, bis zum Eintritt der Voraussetzungen, im Allgemeinen aber nicht über drei Jahre hinaus, weiterbeschäftigt werden.

§ 61 Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen

(1) 1Bei Kündigung hat der Angestellte Anspruch auf unverzügliche Ausstellung eines vorläufigen Zeugnisses über Art und Dauer seiner Tätigkeit. 2Dieses Zeugnis ist bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sofort gegen ein endgültiges Zeugnis umzutauschen, das sich auf Antrag auch auf Führung und Leistung erstrecken muss.
(2) Der Angestellte ist berechtigt, aus triftigen Gründen auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis zu verlangen.
(3) Auf Antrag ist dem Angestellten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Bescheinigung über die Vergütungsgruppe und die zuletzt bezogene Grundvergütung auszuhändigen.

§ 62 Voraussetzungen für die Zahlung des Übergangsgeldes

(1) Der Angestellte, der am Tage der Beendigung des Arbeitsverhältnisses
a) das 21. Lebensjahr vollendet hat und

b) in einem ununterbrochenen Angestelltenverhältnis von mindestens einem Jahr bei demselben Arbeitgeber gestanden hat, erhält beim Ausscheiden ein Übergangsgeld.
(2) Das Übergangsgeld wird nicht gewährt, wenn
a) der Angestellte das Ausscheiden verschuldet hat,
b) der Angestellte gekündigt hat,
c) das Arbeitsverhältnis durch Auflösungsvertrag (§ 58) beendet ist,
d) der Angestellte eine Abfindung auf Grund des Kündigungsschutzgesetzes erhält,
e) der Angestellte auf Grund eines Vergleichs ausscheidet, in dem vom Arbeitgeber eine Geldzahlung ohne Arbeitsleistung zugebilligt wird,
f) sich unmittelbar an das beendete Arbeitsverhältnis ein neues mit Einkommen verbundenes Beschäftigungsverhältnis anschließt,
g) der Angestellte eine ihm nachgewiesene Arbeitsstelle ausgeschlagen hat, deren Annahme ihm billigerweise zugemutet werden konnte,
h) dem Angestellten aufgrund Satzung, Gesetzes, Tarifvertrages oder sonstiger Regelung im Falle des Ausscheidens vor Eintritt eines Versicherungsfalles i. S. d. gesetzlichen Rentenversicherung eine Betriebsrente oder vergleichbare Leistung gewährt wird,
i) der Angestellte aus eigener Erwerbstätigkeit eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder Leistungen aus einer Versicherung oder Versorgung erhält oder beanspruchen kann, zu der der Arbeitgeber oder ein anderer Arbeitgeber, der das ABD oder ein Arbeitsvertragswerk wesentlich gleichen Inhalts anwendet, Mittel ganz oder teilweise beisteuert oder beigesteuert hat.
(3) Auch in den Fällen des Abs. 2 Buchst. b) und c) wird Übergangsgeld gewährt, wenn
1. der Angestellte wegen
a) eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaues,
b) einer Körperbeschädigung, die ihn zur Fortsetzung der Arbeit unfähig macht,
c) einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung, die seine Arbeitsfähigkeit für längere Zeit wesentlich herabsetzt,
2. die Angestellte außerdem wegen
a) Schwangerschaft,
b) Niederkunft in den letzten drei Monaten gekündigt oder einen Auflösungsvertrag (§ 58) geschlossen hat.
(4) Tritt der Angestellte innerhalb der Zeit, während der Übergangsgeld zu zahlen ist (§ 64 Abs. 1), in ein neues mit Einkommen verbundenes Beschäftigungsverhältnis ein oder wird ihm während dieses Zeitraumes eine Arbeitsstelle nachgewiesen, deren Annahme ihm billigerweise zugemutet werden kann, so steht ihm Übergangsgeld von dem Tage an, an dem er das neue Beschäftigungsverhältnis angetreten hat oder hätte antreten können, nicht zu.

§ 63 Bemessung des Übergangsgeldes

(1) 1Das Übergangsgeld wird nach der dem Angestellten am Tage vor dem Ausscheiden zustehenden Vergütung (§ 26) bemessen. 2Steht an diesem Tage keine Vergütung zu, so wird das Übergangsgeld nach der Vergütung bemessen, die dem Angestellten bei voller Arbeitsleistung am Tage vor dem Ausscheiden zugestanden hätte.
(2) 1Das Übergangsgeld beträgt für jedes volle Jahr der dem Ausscheiden vorangegangenen Zeiten, die seit der Vollendung des 18. Lebensjahres in einem oder mehreren ohne Unterbrechung aneinander gereihten Beschäftigungsverhältnissen, auf die das ABD oder ein Arbeitsvertragswerk wesentlich gleichen Inhalts Anwendung gefunden hat, zurückgelegt sind, ein Viertel der letzten Monatsvergütung, mindestens aber die Hälfte und höchstens das Vierfache dieser Monatsvergütung. 2Als Beschäftigungsverhältnisse gelten hierbei auch Zeiten, die nach § 19 Abs. 2 als Beschäftigungszeit angerechnet worden sind.
(3) 1Als Beschäftigungsverhältnis gelten alle bei den in Abs. 2 genannten Arbeitgebern in einem Beamten-, Arbeits- oder Soldatenverhältnis zurückgelegten Zeiten, ausschließlich

derjenigen, für die wegen Beurlaubung keine Bezüge gezahlt wurden. 2Dabei bleibt eine Beschäftigung
a) als Ehrenbeamter,
b) als Beamter im Vorbereitungsdienst,
c) in einem nur nebenbei bestehenden Beamtenverhältnis,
d) in einem Ausbildungsverhältnis,
e) im räumlichen Geltungsbereich des BAT-O vor dem 1. 1. 91 unberücksichtigt. Als Unterbrechung i. S. d. Abs. 2 gilt jeder zwischen den Beschäftigungsverhältnissen liegende, einen oder mehrere Werktage – mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage – umfassender Zeitraum, in dem ein Beschäftigungsverhältnis nicht bestand. 3Als Unterbrechung gilt es nicht, wenn der Angestellte in dem zwischen zwei Beschäftigungsverhältnissen liegenden gesamten Zeitraum arbeitsunfähig krank war oder die Zeit zur Ausführung eines Umzugs an einen anderen Ort benötigt wurde.
(4) Wurde dem Angestellten bereits Übergangsgeld oder eine Abfindung gewährt, so bleiben die davor liegenden Zeiträume bei der Bemessung des Übergangsgeldes unberücksichtigt.
(5) 1Werden dem Angestellten laufende Versorgungsbezüge, laufende Unterstützungen, Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe, sonstige laufende Bezüge aus öffentlichen Mitteln, Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung, die nicht unter § 62 Abs. 2 Buchst. i fallen, oder Renten und vergleichbare Leistungen eines ausländischen Versicherungsträgers gezahlt oder hätte der Angestellte, der nicht unter § 62 Abs. 3 Nr. 2 fällt, bei unverzüglicher Antragstellung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe, so erhält er ohne Rücksicht darauf, ob der Arbeitgeber dazu Mittel beigesteuert hat, das Übergangsgeld nur insoweit, als die genannten Bezüge für denselben Zeitraum hinter dem Übergangsgeld zurückbleiben.
2Zu den Bezügen i. S. d. Satzes 1 gehören nicht
a) Renten nach dem Bundesversorgungsgesetz,
b) der nach dem Beamtenversorgungsrecht neben dem Ruhegehalt zu zahlende Unfallausgleich oder Hilflosigkeitszuschlag,
c) Unfallrenten nach dem siebten Buch Sozialgesetzbuch,
d) Renten nach den Gesetzen zur Entschädigung der Opfer der nationalsozialistischen Verfolgung (Bundesentschädigungsgesetz sowie die entsprechenden Gesetze der Länder), soweit sie an Verfolgte oder deren Hinterbliebene als Entschädigung für Schaden an Leben oder an Körper oder Gesundheit geleistet werden,
e) Kriegsschadenrenten nach dem Lastenausgleichsgesetz,
f) Renten nach dem Gesetz zur Abgeltung von Besatzungsschäden,
g) *(frei)*
h) Blindenhilfe nach § 72 SGB XII,
i) Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) oder Leistungen i. S. d. § 65 Abs. 1 Nrn. 1 bis 3 EStG oder des § 4 Abs. 1 Nrn. 1 bis 3 BKGG sowie Kindergeld aufgrund des Rechts der Europäischen Gemeinschaften oder aufgrund zwischenstaatlicher Abkommen in Verbindung mit dem EStG oder dem BKGG.

§ 64 Auszahlung des Übergangsgeldes

(1) 1Das Übergangsgeld wird in Monatsbeträgen am Zahltag (§ 36 Abs. 1) gezahlt, erstmalig in dem auf das Ausscheiden folgenden Monat. 2Die Auszahlung unterbleibt, bis etwaige Vorschüsse durch Aufrechnung getilgt sind. 3Vor der Zahlung hat der Angestellte anzugeben, ob und welche laufenden Bezüge nach § 63 Abs. 5 gewährt werden. 4Ferner hat er zu versichern, dass er keine andere Beschäftigung angetreten hat.
(2) Zu Siedlungszwecken oder zur Begründung oder zum Erwerb eines eigenen gewerblichen Unternehmens kann das Übergangsgeld in einer Summe ausgezahlt werden.

(3) 1Beim Tode des Angestellten wird der noch nicht gezahlte Betrag an den Ehegatten oder die Kinder, für die dem Angestellten Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) zugestanden hat oder ohne Berücksichtigung der §§ 64 oder 65 EStG oder der §§ 3 und 4 BKGG zugestanden hätte, in einer Summe gezahlt. 2Die Zahlung an einen nach Satz 1 Berechtigten bringt den Anspruch der übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen.

Anmerkung zu Abs. 3:
Die Anmerkung Nr. 1 zu § 29 Abschn. B gilt entsprechend.

Abschnitt XIV
Besondere Vorschriften

§ 65 Dienstwohnungen

Für die Zuweisung von Dienstwohnungen und für die Bemessung der Dienstwohnungsvergütung gelten die Bestimmungen des Arbeitgebers über Dienstwohnungen in der jeweiligen Fassung.

§ 66 Schutzkleidung

1Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, wird sie unentgeltlich geliefert und bleibt Eigentum des Arbeitgebers. 2Als Schutzkleidung sind die Kleidungsstücke anzusehen, die bei bestimmten Tätigkeiten an bestimmten Arbeitsplätzen an Stelle oder über der sonstigen Kleidung zum Schutze gegen Witterungsunbilden und andere gesundheitliche Gefahren oder außergewöhnliche Beschmutzung getragen werden müssen. 3Die Schutzkleidung muss geeignet und ausreichend sein.

§ 67 Dienstkleidung

1Die Voraussetzungen für das Tragen von Dienstkleidung und die Beteiligung des Angestellten an den Kosten richten sich nach den bei dem Arbeitgeber jeweils geltenden Bestimmungen. 2Als Dienstkleidung gelten Kleidungsstücke, die zur besonderen Kenntlichmachung im dienstlichen Interesse an Stelle anderer Kleidung während der Arbeit getragen werden müssen.

§ 68 Sachleistungen

1Sind mit der Beschäftigung des Angestellten Nebenbezüge durch Nutzung von Dienstgrundstücken und dergleichen verbunden, so ist hierfür ein angemessener Betrag zu entrichten. 2Für die Vorhaltung von Gerätschaften ist eine angemessene Entschädigung zu gewähren, sofern der Arbeitgeber ihre Vorhaltung fordert.

§ 69 *(frei)*

§ 70 Ausschlussfrist

1Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit vom Angestellten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden, soweit im ABD nichts anderes bestimmt ist. 2Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.

Protokollnotiz:
Bei Beschlüssen der BayRK, die vom jeweiligen Diözesanbischof rückwirkend in Kraft gesetzt werden, beginnt die Ausschlussfrist frühestens mit dem Erscheinungsdatum des Amtsblattes der jeweiligen (Erz-)Diözese.

Anlage 1: ABD Teil A, 1. Abschnitt XV in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung

Abschnitt XV
Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 71 Übergangsregelung für die Zahlung von Krankenbezügen

Für die Angestellten, die am 30. Juni 1994 in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben, das am 1. Juli 1994 zu demselben Arbeitgeber fortbestanden hat, gilt anstelle des § 37 für die Dauer dieses Arbeitsverhältnisses Folgendes:
(1) 1Wird der Angestellte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, erhält er Krankenbezüge nach Maßgabe der Abs. 2 bis 5.
2Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit i. S. d. Unterabs. 1 gilt auch die Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die ein Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt wird. 3Bei Angestellten, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind, gilt Satz 1 dieses Unterabs. entsprechend, wenn eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ärztlich verordnet worden ist und in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation oder einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird.
(2) 1Krankenbezüge werden bis zur Dauer von sechs Wochen gezahlt. 2Unbeschadet des Satzes 1 werden sie nach einer Dienstzeit (§ 20)[1] von mindestens
zwei Jahren bis zum Ende der 9.Woche,
drei Jahren bis zum Ende der 12.Woche,
fünf Jahren bis zum Ende der 15.Woche,
acht Jahren bis zum Ende der 18.Woche,
zehn Jahren bis zum Ende der 26.Woche
seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit gezahlt.
3Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Arbeitgeber erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Arbeitgeber zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, werden die Krankenbezüge ohne Rücksicht auf die Dienstzeit bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit gezahlt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.
4In Fällen des Abs. 1 Unterabs. 2 wird die Zeit der Maßnahme bis zu höchstens zwei Wochen nicht auf die Fristen des Unterabs. 1 Satz 2 angerechnet.

[1] Übergangsvorschrift: Zeiten im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV – ohne Berücksichtigung des § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV – werden bei der Berechnung der Dienstzeit für Krankenbezüge nur berücksichtigt, soweit sie nach dem 31. Dezember 2000 zurückgelegt worden sind.

1Die Krankenbezüge werden längstens bis zur Dauer von sechs Wochen gezahlt,
a) wenn der Angestellte Rente wegen voller Erwerbsminderung (§ 43 SGB VI) oder wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhält,
b) *(frei)*
c) für den Zeitraum, für den die Angestellte Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 200 RVO oder nach § 13 Abs. 2 MuSchG hat.
2Krankenbezüge werden nicht gezahlt
a) über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus,
b) über den Zeitpunkt hinaus, von dem an der Angestellte Bezüge aufgrund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung (einschließlich eines rentenersetzenden Übergangsgeldes i. S. d. § 20 SGB VI in Verbindung mit § 8

SGB IX), aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhält, zu der der Arbeitgeber oder ein anderer Arbeitgeber, der das ABD oder ein Arbeitsvertragswerk wesentlich gleichen Inhalts angewendet hat, die Mittel ganz oder teilweise beigesteuert hat. 3Überzahlte Krankenbezüge und sonstige überzahlte Bezüge gelten als Vorschüsse auf die zustehenden Bezüge i. S. d. Satzes 1 dieses Unterabs.. 4Die Ansprüche des Angestellten gehen insoweit auf den Arbeitgeber über; § 53 SGB I bleibt unberührt. 5Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrages, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge i. S. d. Satzes 1 dieses Unterabs. ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, der Angestellte hat dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheides schuldhaft verspätet mitgeteilt.
6Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit und endet das Arbeitsverhältnis vor dem Ende der Bezugsfrist nach Unterabs. 1 Satz 1, behält der Angestellte abweichend von Unterabs. 5 Satz 1 Buchst. a den Anspruch auf Krankenbezüge bis zur Dauer von sechs Wochen. 7Das Gleiche gilt, wenn der Angestellte das Arbeitsverhältnis aus einem von dem Arbeitgeber zu vertretenden Grunde kündigt, der den Angestellten zu einer außerordentlichen Kündigung berechtigt.

(3) 1Als Krankenbezüge wird die Urlaubsvergütung gezahlt, die dem Angestellten zustehen würde, wenn er Erholungsurlaub hätte.
2In den Fällen des Abs. 1 Unterabs. 2 erhält der Angestellte abweichend von Unterabs. 1 für die Dauer der Maßnahme als Krankenbezüge einen Krankengeldzuschuss in entsprechender Anwendung des § 37 Abs. 3, 8 und 9; der Anspruch auf Krankenbezüge nach Unterabs. 1 für die Dauer von sechs Wochen (Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 1) bleibt unberührt.
(4) Vollendet der Angestellte während der Arbeitsunfähigkeit die zu einer längeren Bezugsdauer berechtigende Dienstzeit, werden die Krankenbezüge so gezahlt, wie wenn der Angestellte die längere Dienstzeit bereits bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet hätte.
(5) 1Hat der Angestellte nicht mindestens vier Wochen wieder gearbeitet und wird er aufgrund derselben Ursache erneut arbeitsunfähig, werden Krankenbezüge insgesamt nur für die nach Abs. 2 maßgebende Zeit gezahlt.
2Hat der Angestellte in einem Fall des Abs. 2 Unterabs. 2 die Arbeit vor Ablauf der Bezugsfrist von 26 Wochen wieder aufgenommen und wird er vor Ablauf von sechs Monaten aufgrund desselben Arbeitsunfalls oder derselben Berufskrankheit erneut arbeitsunfähig, wird der Ablauf der Bezugsfrist, wenn dies für den Angestellten günstiger ist, um die Zeit der Arbeitsfähigkeit hinausgeschoben.
(6) 1Der Angestellte kann die Anwendung des § 37 beantragen. 2Der Antrag kann nicht widerrufen werden.

Anmerkung zu Abs. 1:
Ein Verschulden i. S. d. Abs. 1 liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.
Anmerkung zu Abs. 5 Unterabs. 1:
Auf die vier Wochen wird ein Erholungsurlaub (einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs) angerechnet, den der Angestellte nach Arbeitsaufnahme angetreten hat, weil dies im Urlaubsplan vorgesehen war oder der Arbeitgeber dies verlangt hatte.

§ 72 Übergangsregelung für die kirchliche Höherversicherung bei Krankheitsfällen

(1) 1Zur Wahrung des Besitzstandes wird den Mitarbeitern, die
1. am 31. 08. 1994 in einem unter die arbeitsvertragsrechtlichen Bestimmungen der bayer. (Erz-)Diözesen fallenden Arbeitsverhältnis gestanden haben, das am 01.09.1994 mit mindestens der Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Mitarbeiters fortbestanden hat,
und die
2. am 31. 08. 1994 nach diözesaner Regelung einen Anspruch auf Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Pflege-, Geburts- und Todesfällen sowie von Unterstützungen nach Tarif 820 der Beihilfeversicherung hatten,
die kirchliche Höherversicherung in Krankheitsfällen gem. § 40 a nach Ablauf der jeweiligen diözesanen Wartezeit für die Dauer dieses Arbeitsverhältnisses als Beihilfe ohne eigene Kostenbeteiligung gewährt. 2Der Übertritt in ein Arbeitsverhältnis zu einem anderen Dienstgeber, der das Arbeitsvertragsrecht der bayer. (Erz-)Diözesen anwendet, ist

unschädlich, soweit eine Unterbrechung nicht vorliegt und der neue Dienstgeber die gleichen diözesanen Beihilferegelungen anwendet.[1]

3Unterabs. 1 gilt auch für Mitarbeiter, die die Voraussetzungen des Unterabs. 1 Satz 1 Nr. 2 wegen Inanspruchnahme von Elternzeit, Sonderurlaub nach § 50 Abs. 1 oder Teilzeitbeschäftigung nach § 15 b nicht erfüllen, sofern der Beschäftigungsumfang des Mitarbeiters im unmittelbaren Anschluss wieder mindestens die Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Mitarbeiters beträgt.

[1] § 72 Abs. 1 Satz 1 findet auch Anwendung im Ruhestand, sofern und soweit dem Mitarbeiter eine entsprechende Zusage erteilt worden ist.

(2) Mitarbeiter, die am 31. 12. 1998 Beihilfeansprüche nach Tarif 825 hatten, erhalten für die Dauer dieses Beschäftigungsverhältnisses bei einer Versicherung im Tarif 820 K den Betrag, der der Differenz aus dem Tarif 825 der Höherversicherung und dem Tarif 810 der Höherversicherung zum Stande vom 31. 12. 1998 entspricht.

Anlage 2: Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen für am 30. September/1. Oktober 2005 vorhandene Beschäftigte für die Überleitung

Entgelt-gruppe	Vergütungsgruppe	Lohngruppe
15 Ü	I	Keine
15	I a	Keine
	I a nach Aufstieg aus I b	
	I b mit ausstehendem Aufstieg nach I a	
14	I b ohne Aufstieg nach I a	Keine
	I b nach Aufstieg aus II a	
	II a mit ausstehendem Aufstieg nach I b	
13	II a ohne Aufstieg nach I b	Keine
	II a nach Aufstieg aus III	
12		Keine
	III mit ausstehendem Aufstieg nach II a	
11	III ohne Aufstieg nach II a	Keine
	III nach Aufstieg aus IV a	
	IV a mit ausstehendem Aufstieg nach III	
10	IV a ohne Aufstieg nach III	Keine
	IV a nach Aufstieg aus IV b	
	IV b mit ausstehendem Aufstieg nach IV a	
	V a in den ersten sechs Monaten der Berufsausübung, wenn danach IV b mit Aufstieg nach IV a (Zuordnung zu Stufe 1)	

Entgelt-gruppe	Vergütungsgruppe	Lohngruppe
9	IV b ohne Aufstieg nach IV a	
	IV b nach Aufstieg aus V a ohne weiteren Aufstieg nach IV a	
	IV b nach Aufstieg aus V b	
	V a mit ausstehendem Aufstieg nach IV b ohne weiteren Aufstieg nach IV a	
	V a ohne Aufstieg nach IV b [nach 9 Jahren in Stufe 4 monatliche Zulage entsprechend Anhang zu § 16 Teil A, 1. (keine Stufen 5 und 6)]	9 (Stufe 4 nach 7 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)
	V b mit ausstehendem Aufstieg nach IV b	
	V b ohne Aufstieg nach IV b [nach 9 Jahren in Stufe 4 monatliche Zulage entsprechend Anhang zu § 16 Teil A, 1. (keine Stufen 5 und 6)]	
	V b nach Aufstieg aus V c [nach 9 Jahren in Stufe 4 monatliche Zulage entsprechend Anhang zu § 16 Teil A, 1. (keine Stufen 5 und 6)]	
8	V c mit ausstehendem Aufstieg nach V b	8a
	V c ohne Aufstieg nach V b	
	V c nach Aufstieg aus VI b	8 mit ausstehendem Aufstieg nach 8a
7	Keine	7a
		7 mit ausstehendem Aufstieg nach 7a
		7 nach Aufstieg aus 6
		6 mit ausstehendem Aufstieg nach 7 und 7a

Entgelt-gruppe	Vergütungsgruppe	Lohngruppe
6		6a
	VI b mit ausstehendem Aufstieg nach V c	6 mit ausstehendem Aufstieg nach 6a
	VI b ohne Aufstieg nach V c	6 nach Aufstieg aus 5
	VI b nach Aufstieg aus VII	
		5 mit ausstehendem Aufstieg nach 6 und 6a
5		5a
	VII mit ausstehendem Aufstieg nach VI b	
	VII ohne Aufstieg nach VI b	5 mit ausstehendem Aufstieg nach 5a
	VII nach Aufstieg aus VIII	5 nach Aufstieg aus 4
		4 mit ausstehendem Aufstieg nach 5 und 5a
4	Keine	4a
		4 mit ausstehendem Aufstieg nach 4a
		4 nach Aufstieg aus 3
		3 mit ausstehendem Aufstieg nach 4 und 4a

Entgelt-gruppe	Vergütungsgruppe	Lohngruppe
3	Keine Stufe 6 VIII mit ausstehendem Aufstieg nach VII VIII ohne Aufstieg nach VII VIII nach Aufstieg aus IX b	3a 3 mit ausstehendem Aufstieg nach 3a 3 nach Aufstieg aus 2 und 2a mit ausstehendem Aufstieg nach 3a 3 nach Aufstieg aus 2a mit ausstehendem Aufstieg nach 3a 3 nach Aufstieg aus 2 und 2a (keine Stufe 6) 2a nach Aufstieg aus 2 mit ausstehendem Aufstieg nach 3 und 3a 2a mit ausstehendem Aufstieg nach 3 und 3a 2a nach Aufstieg aus 2 (keine Stufe 6) 2 mit ausstehendem Aufstieg nach 2a, 3 und 3a 2 mit ausstehendem Aufstieg nach 2a und 3 (keine Stufe 6)
2 Ü	Keine	2a 2 mit ausstehendem Aufstieg nach 2a 2 nach Aufstieg aus 1 1 mit ausstehendem Aufstieg nach 2 und 2a
2	IX a	1a (keine Stufe 6)
	IX b mit ausstehendem Aufstieg nach VIII	1 mit ausstehendem Aufstieg nach 1a
	IX b mit ausstehendem Aufstieg nach IX a	(keine Stufe 6)
	IX b nach Aufstieg aus X (keine Stufe 6)	
	X (keine Stufe 6)	
1	Keine	Keine

Anlage 2 A: Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen für am 30. September/1. Oktober 2005 vorhandene Beschäftigte für die Überleitung (pädagogisches Personal in Kindertageseinrichtungen)

(aufgehoben)

Anlage 2 K: Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen für am 30. September/1. Oktober 2005 vorhandene Beschäftigte für die Überleitung (kirchenspezifische Berufe)

Berufsgruppe	Vergütungsgruppen	Entgelt-gruppe
Mesner	VIII mit ausstehendem Aufstieg nach VII	3
	VII mit ausstehendem Aufstieg nach VI b	5
	VI b nach Aufstieg aus VII	6
Beschäftigte im Pfarrbüro	IX b mit ausstehendem Aufstieg nach VIII	2
Pfarrsekretärin	keine Stufe 6	3
	VIII nach Aufstieg aus IX b	
	VIII mit ausstehendem Aufstieg nach VII	
	VII mit ausstehendem Aufstieg nach VI b	5
	VI b nach Aufstieg aus VII	6
	VI b ohne Aufstieg nach V c	

Berufsgruppe	Vergütungsgruppen	Entgelt-gruppe
Kirchenmusiker A	keine Stufen 5 und 6	12
	monatliche Zulage von 175,- € nach 4 Jahren in Stufe 4, Erhöhung der monatlichen Zulage um weitere 175,- € (Erhöhungsbetrag) nach weiteren 5 Jahren (für die Zulagen gilt § 9 Absatz 4 Satz 2 Teil A, 3. entsprechend)	
	III mit ausstehendem Aufstieg nach II b	
	II b nach Aufstieg aus III	
Kirchenmusiker B	V c mit ausstehendem Aufstieg nach V b	8
	V b mit ausstehendem Aufstieg nach IV b	9
	IV b mit ausstehendem Aufstieg nach IV a	10
	IV a nach Aufstieg aus IV b	
Kirchenmusiker C	VII ohne Aufstieg nach VI b	5
Kirchenmusiker D	keine Stufe 6 X	2
Kirchenmusiker E	X (Endstufe 3)	2

Religionslehrer vor Vorbereitungsdienst (oder Seminardienst)	V c ohne Aufstieg nach V b	8
Religionslehrer vor Vorbereitungsdienst (oder Seminardienst)	V b ohne Aufstieg nach IV b (Endstufe 3)	9

Berufsgruppe	Vergütungsgruppen	Entgelt-gruppe
Religionslehrer i. K. mit 2. Dienstprüfung	IV b mit ausstehendem Aufstieg nach IV a	10
	IV a nach Aufstieg aus IV b	
Religionslehrer Ohne Vorbereitungsdienst (oder Seminardienst)	V c mit ausstehendem Aufstieg nach V b	8
	V b mit ausstehendem Aufstieg nach IV b	9
	IV b nach Aufstieg aus V b	
Religionslehrer (Dipl. FH) an beruflichen Schulen	IV a mit ausstehendem Aufstieg nach III	11
	III nach Aufstieg aus IV a	
Religionslehrer (Dipl.Theol.) an beruflichen Schulen	II a mit ausstehendem Aufstieg nach I b	14
	I b nach Aufstieg aus II a	
Religionslehrer (Dipl. FH) an Realschulen	IV a mit ausstehendem Aufstieg nach III	11
	III nach Aufstieg aus IV a	
Religionslehrer (Dipl.Theol.) an Realschulen	III mit ausstehendem Aufstieg nach II a	12
	II a nach Aufstieg aus III	
Religionslehrer (Dipl. FH) an Gymnasien (bis höchstens 10. Jahrgangsstufe)	IV a mit ausstehendem Aufstieg nach III	11
	III nach Aufstieg aus IV a	
Religionslehrer (Dipl. Theol.) an Gymnasien	II a mit ausstehendem Aufstieg nach I b	14
	I b nach Aufstieg aus II a	
Religionslehrer (Dipl. Theol.) an Fachoberschulen	II a mit ausstehendem Aufstieg nach I b	14
	I b nach Aufstieg aus II a	

Berufsgruppe	Vergütungsgruppen	Entgelt-gruppe
Religionslehrer (Dipl. FH/Dipl.Theol.) an Waldorf-Schulen werden in den Klassen 1 – 4 gemäß der jeweils geltenden „Vergütungsordnung für Religionslehrer i. K. an Volks- und Förderschulen in den bayerischen (Erz-)Diözesen“ vergütet.	Siehe Abschnitt Religionslehrer bzw. Religionslehrer i. K.	
Religionslehrer (Dipl. FH) an Waldorf-Schulen in den Klassen 5 – 10	IV a mit ausstehendem Aufstieg nach III	11
	III nach Aufstieg aus IV a	
Religionslehrer (Dipl. Theol.) an Waldorf-Schulen in den Klassen 5 – 10	III mit ausstehendem Aufstieg nach II a II a nach Aufstieg aus III	12
Religionslehrer (Dipl.Theol.) an Waldorf-Schulen in den Klassen 11 – 13	II a mit ausstehendem Aufstieg nach I b I b nach Aufstieg aus II a	14

Gemeindeassistenten vor Vorbereitungsdienst	V c ohne Aufstieg nach V b	8
Gemeindeassistenten	V b ohne Aufstieg nach IV b (Endstufe 3)	9
Gemeindereferenten mit 2. Dienstprüfung	IV b mit ausstehendem Aufstieg nach IV a	10
	IV a nach Aufstieg aus IV b	
Seelsorgehelfer	V c mit ausstehendem Aufstieg nach V b	8
	V b nach Aufstieg aus V c	9

Berufsgruppe	Vergütungsgruppen	Entgelt-gruppe
Pfarrhelfer im Vorbereitungsdienst	VII	5
Pfarrhelferin der Berufseinführung	VI b	6
Pfarrhelfer mit 2. Dienstprüfung	V c	8
	V b	9
Pastoralassistenten	III ohne Aufstieg nach II a	11
Pastoralreferenten	II a mit ausstehendem Aufstieg nach I b	14
	I b nach Aufstieg aus II a	

Beschäftigte in der Verbands- und/oder Bildungsarbeit für Erwachsene (FH)	V b mit ausstehendem Aufstieg nach IV b	9
	IV b mit ausstehendem Aufstieg nach IV a	10
	IV a nach Aufstieg aus IV b	
Beschäftigte in der Verbands- und/oder Bildungsarbeit für Erwachsene mit mindestens zweijähriger Vollzeit-ausbildung oder mit sonstiger kirchlich anerkannter Ausbildung	V c mit ausstehendem Aufstieg nach V b	8
	V b mit ausstehendem Aufstieg nach IV b	9
	IV b mit ausstehendem Aufstieg nach IV a,	10
	IV a nach Aufstieg aus IV b	
Beschäftigte in der Verbands- und/oder Bildungsarbeit für Jugendliche (FH)	V b mit ausstehendem Aufstieg nach IV b	9
	IV b nach Aufstieg aus V b	
Beschäftigte in der Verbands- und/oder Bildungsarbeit für Jugendliche mit mindestens zweijähriger Vollzeit-ausbildung oder mit sonstiger kirchlich anerkannter Ausbildung	V c mit ausstehendem Aufstieg nach V b	8
	V b mit ausstehendem Aufstieg nach IV b IV b nach Aufstieg aus V b	9

Anlage 3: Strukturausgleiche für Angestellte

1Angestellte, deren Ortszuschlag sich nach § 29 Abschnitt B Absatz 5 b bzw. 5 d Teil A, 1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung bemisst, erhalten den entsprechenden Anteil, in jedem Fall aber die Hälfte des Strukturausgleichs für Verheiratete.
2Soweit nicht anders ausgewiesen, beginnt die Zahlung des Strukturausgleichs am 1. Oktober 2007. Die Angabe "nach … Jahren" bedeutet, dass die Zahlung nach den genannten Jahren ab dem In-Kraft-Treten des ABD in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung beginnt; so wird z. B. bei dem Merkmal "nach 4 Jahren" der Zahlungsbeginn auf den 1. Oktober 2009 festgelegt, wobei die Auszahlung eines Strukturausgleichs mit den jeweiligen Monatsbezügen erfolgt. 3Die Dauer der Zahlung ist ebenfalls angegeben; dabei bedeutet "dauerhaft" die Zahlung während der Zeit des Arbeitsverhältnisses.
4Ist die Zahlung "für" eine bestimmte Zahl von Jahren angegeben, ist der Bezug auf diesen Zeitraum begrenzt (z. B. "für 5 Jahre" bedeutet Beginn der Zahlung im Oktober 2007 und Ende der Zahlung mit Ablauf September 2012). 5Eine Ausnahme besteht dann, wenn das Ende des Zahlungszeitraumes nicht mit einem Stufenaufstieg in der jeweiligen Entgeltgruppe zeitlich zusammenfällt; in diesen Fällen wird der Strukturausgleich bis zum nächsten Stufenaufstieg fortgezahlt. 6Diese Ausnahmeregelung gilt nicht, wenn der Stufenaufstieg in die Endstufe erfolgt; in diesen Fällen bleibt es bei der festgelegten Dauer.

Entgelt-gruppe	Vergütungs-gruppe bei Inkrafttreten Teil A, 3.	Aufstieg	Ortszu-schlag Stufe 1, 2	Lebens-alters-stufe	Höhe Aus-gleichs-betrag	Dauer
			bei Inkrafttreten Teil A, 3.			
2	X	IX b nach 2 Jahren	OZ 2	23	40 €	für 4 Jahre
	X	IX b nach 2 Jahren	OZ 2	29	30 €	dauerhaft
	X	IX b nach 2 Jahren	OZ 2	31	30 €	dauerhaft
	X	IX b nach 2 Jahren	OZ 2	33	30 €	dauerhaft
2	X	IX b nach 2 Jahren	OZ 2	35	20 €	dauerhaft
3	VIII	ohne	OZ 2	25	35 €	nach 4 Jahren dauerhaft
	VIII	ohne	OZ 2	27	35 €	dauerhaft
	VIII	ohne	OZ 2	29	35 €	nach 4 Jahren dauerhaft
	VIII	ohne	OZ 2	31	35 €	dauerhaft

Entgelt-gruppe	Vergütungs-gruppe bei Inkrafttreten Teil A, 3.	Aufstieg	Ortszu-schlag Stufe 1, 2	Lebens-alters-stufe	Höhe Aus-gleichs-betrag	Dauer
			bei Inkrafttreten Teil A, 3.			
3	VIII	ohne	OZ 2	33	35 €	dauerhaft
	VIII	ohne	OZ 2	35	35 €	dauerhaft
	VIII	ohne	OZ 2	37	20 €	dauerhaft
6	VI b	ohne	OZ 2	29	50 €	dauerhaft
	VI b	ohne	OZ 2	31	50 €	dauerhaft
	VI b	ohne	OZ 2	33	50 €	dauerhaft
	VI b	ohne	OZ 2	35	50 €	dauerhaft
	VI b	ohne	OZ 2	37	50 €	dauerhaft
	VI b	ohne	OZ 2	39	50 €	dauerhaft
8	V c	ohne	OZ 2	37	40 €	dauerhaft
	V c	ohne	OZ 2	39	40 €	dauerhaft
9	V b	ohne	OZ 1	29	60 €	für 12 Jahre
	V b	ohne	OZ 1	31	60 €	nach 4 Jahren für 7 Jahre
	V b	ohne	OZ 1	33	60 €	für 7 Jahre
9	V b	ohne	OZ 2	27	90 €	nach 4 Jahren für 7 Jahre
	V b	ohne	OZ 2	29	90 €	für 7 Jahre
	V b	ohne	OZ 2	35	20 €	nach 4 Jahren dauerhaft
	V b	ohne	OZ 2	37	40 €	nach 4 Jahren dauerhaft
	V b	ohne	OZ 2	39	40 €	dauerhaft
	V b	ohne	OZ 2	41	40 €	dauerhaft

Entgelt-gruppe	Vergütungs-gruppe bei Inkrafttreten Teil A, 3.	Aufstieg	Ortszu-schlag Stufe 1, 2	Lebens-alters-stufe	Höhe Aus-gleichs-betrag	Dauer
			bei Inkrafttreten Teil A, 3.			
9	V b	IV b nach 6 Jahren	OZ 1	29	50 €	für 3 Jahre
	V b	IV b nach 2, 3, 4, 6 Jahren	OZ 1	35	60 €	für 4 Jahre
9	V b	IV b nach 2, 3, 4, 6 Jahren	OZ 2	31	50 €	für 4 Jahre
	V b	IV b nach 2, 3, 4, 6 Jahren	OZ 2	37	60 €	dauerhaft
	V b	IV b nach 2, 3, 4, 6 Jahren	OZ 2	39	60 €	dauerhaft
	V b	IV b nach 2, 3, 4, 6 Jahren	OZ 2	41	60 €	dauerhaft
9	IV b	ohne	OZ 1	35	60 €	für 4 Jahre
9	IV b	ohne	OZ 2	31	50 €	für 4 Jahre
	IV b	ohne	OZ 2	37	60 €	dauerhaft
	IV b	ohne	OZ 2	39	60 €	dauerhaft
	IV b	ohne	OZ 2	41	60 €	dauerhaft
10	IV b	IV a nach 2, 4, 6 Jahren	OZ 1	35	40 €	für 4 Jahre
	IV b	IV a nach 2, 4, 6 Jahren	OZ 1	41	30 €	dauerhaft
	IV b	IV a nach 2, 4, 6 Jahren	OZ 1	43	30 €	dauerhaft
10	IV b	IV a nach 6 Jahren	OZ 2	29	70 €	für 7 Jahre
	IV b	IV a nach 2, 4, 6 Jahren	OZ 2	37	60 €	nach 4 Jahren dauerhaft
	IV b	IV a nach 2, 4, 6 Jahren	OZ 2	39	60 €	dauerhaft

Entgelt-gruppe	Vergütungs-gruppe bei Inkrafttreten Teil A, 3.	Aufstieg	Ortszu-schlag Stufe 1, 2	Lebens-alters-stufe	Höhe Aus-gleichs-betrag	Dauer
			bei Inkrafttreten Teil A, 3.			
10	IV b	IV a nach 2, 4, 6 Jahren	OZ 2	41	85 €	dauerhaft
	IV b	IV a nach 2, 4, 6 Jahren	OZ 2	43	60 €	dauerhaft
10	IV a	ohne	OZ 1	35	40 €	für 4 Jahre
	IV a	ohne	OZ 1	41	30 €	dauerhaft
	IV a	ohne	OZ 1	43	30 €	dauerhaft
10	IV a	ohne	OZ 2	37	60 €	nach 4 Jahren dauerhaft
	IV a	ohne	OZ 2	39	60 €	dauerhaft
	IV a	ohne	OZ 2	41	85 €	dauerhaft
	IV a	ohne	OZ 2	43	60 €	dauerhaft
11	IV a	III nach 4, 6, 8 Jahren	OZ 1	41	40 €	dauerhaft
	IV a	III nach 4, 6, 8 Jahren	OZ 1	43	40 €	dauerhaft
11	IV a	III nach 4, 6, 8 Jahren	OZ 2	37	70 €	nach 4 Jahren dauerhaft
	IV a	III nach 4, 6, 8 Jahren	OZ 2	39	70 €	dauerhaft
11	IV a	III nach 4, 6, 8 Jahren	OZ 2	41	85 €	dauerhaft
	IV a	III nach 4, 6, 8 Jahren	OZ 2	43	70 €	dauerhaft
11	III	ohne	OZ 1	41	40 €	nach 4 Jahren dauerhaft
	III	ohne	OZ 1	43	40 €	dauerhaft

Entgelt-gruppe	Vergütungs-gruppe bei Inkrafttreten Teil A, 3.	Aufstieg	Ortszu-schlag Stufe 1, 2	Lebens-alters-stufe	Höhe Aus-gleichs-betrag	Dauer
			bei Inkrafttreten Teil A, 3.			
11	III	ohne	OZ 2	37	70 €	nach 4 Jahren dauerhaft
	III	ohne	OZ 2	39	70 €	dauerhaft
	III	ohne	OZ 2	41	85 €	dauerhaft
	III	ohne	OZ 2	43	70 €	dauerhaft
12	III	II a nach 10 Jahren	OZ 1	33	95 €	für 5 Jahre
	III	II a nach 10 Jahren	OZ 1	35	95 €	für 4 Jahre
	III	II a nach 10 Jahren	OZ 1	39	50 €	nach 4 Jahren dauerhaft
	III	II a nach 10 Jahren	OZ 1	41	50 €	dauerhaft
	III	II a nach 10 Jahren	OZ 1	43	50 €	dauerhaft
12	III	II a nach 10 Jahren	OZ 2	33	100 €	für 4 Jahre
12	III	II a nach 10 Jahren	OZ 2	37	100 €	nach 4 Jahren dauerhaft
	III	II a nach 10 Jahren	OZ 2	39	100 €	dauerhaft
	III	II a nach 10 Jahren	OZ 2	41	100 €	dauerhaft
	III	II a nach 10 Jahren	OZ 2	43	85 €	dauerhaft
12	III	II a nach 8 Jahren	OZ 1	35	95 €	für 4 Jahre
	III	II a nach 8 Jahren	OZ 1	39	50 €	nach 4 Jahren dauerhaft
	III	II a nach 8 Jahren	OZ 1	41	50 €	dauerhaft
	III	II a nach 8 Jahren	OZ 1	43	50 €	dauerhaft

Entgelt-gruppe	Vergütungs-gruppe bei Inkrafttreten Teil A, 3.	Aufstieg	Ortszu-schlag Stufe 1, 2	Lebens-alters-stufe	Höhe Aus-gleichs-betrag	Dauer
			bei Inkrafttreten Teil A, 3.			
12	III	II a nach 8 Jahren	OZ 2	31	100 €	für 5 Jahre
	III	II a nach 8 Jahren	OZ 2	33	100 €	für 4 Jahre
	III	II a nach 8 Jahren	OZ 2	37	100 €	nach 4 Jahren dauerhaft
	III	II a nach 8 Jahren	OZ 2	39	100 €	dauerhaft
12	III	II a nach 8 Jahren	OZ 2	41	100 €	dauerhaft
	III	II a nach 8 Jahren	OZ 2	43	85 €	dauerhaft
12	III	II a nach 5 Jahren	OZ 1	29	100 €	für 3 Jahre
	III	II a nach 5 u. 6 Jahren	OZ 1	35	95 €	für 4 Jahre
	III	II a nach 5 u. 6 Jahren	OZ 1	39	50 €	nach 4 Jahren dauerhaft
	III	II a nach 5 u. 6 Jahren	OZ 1	41	50 €	dauerhaft
	III	II a nach 5 u. 6 Jahren	OZ 1	43	50 €	dauerhaft
12	III	II a nach 5 u. 6 Jahren	OZ 2	33	100 €	für 4 Jahre
	III	II a nach 5 u. 6 Jahren	OZ 2	37	100 €	nach 4 Jahren dauerhaft
	III	II a nach 5 u. 6 Jahren	OZ 2	39	100 €	dauerhaft
	III	II a nach 5 u. 6 Jahren	OZ 2	41	100 €	dauerhaft
	III	II a nach 5 u. 6 Jahren	OZ 2	43	85 €	dauerhaft
13	II a	ohne	OZ 2	39	60 €	nach 4 Jahren dauerhaft
	II a	ohne	OZ 2	41	60 €	dauerhaft

Entgelt-gruppe	Vergütungs-gruppe bei Inkrafttreten Teil A, 3.	Aufstieg	Ortszu-schlag Stufe 1, 2	Lebens-alters-stufe	Höhe Aus-gleichs-betrag	Dauer
			bei Inkrafttreten Teil A, 3.			
13	II a	ohne	OZ 2	43	60 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 15 Jahren	OZ 1	39	80 €	dauerhaft
	II a	I b nach 15 Jahren	OZ 1	41	80 €	dauerhaft
	II a	I b nach 15 Jahren	OZ 1	43	80 €	dauerhaft
	II a	I b nach 15 Jahren	OZ 1	45	60 €	dauerhaft
14	II a	I I b nach 15 Jahren	OZ 2	37	110 €	dauerhaft
	II a	I b nach 15 Jahren	OZ 2	39	110 €	dauerhaft
	II a	I b nach 15 Jahren	OZ 2	41	110 €	dauerhaft
	II a	I b nach 15 Jahren	OZ 2	43	110 €	dauerhaft
	II a	I b nach 15 Jahren	OZ 2	45	60 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 5 u. 6 Jahren	OZ 1	31	100 €	für 3 Jahre
	II a	I b nach 5 u. 6 Jahren	OZ 1	35	100 €	für 4 Jahre
14	II a	I b nach 5 u. 6 Jahren	OZ 1	41	80	nach 4 Jahren dauerhaft
	II a	I b nach 5 u. 6 Jahren	OZ 1	43	80	dauerhaft
	II a	I b nach 5 u. 6 Jahren	OZ 1	45	60 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 5 u. 6 Jahren	OZ 2	31	110 €	für 7 Jahre
	II a	I b nach 5 u. 6 Jahren	OZ 2	33	50 €	für 4 Jahre
	II a	I b nach 5 u. 6 Jahren	OZ 2	39	110 €	nach 4 Jahren dauerhaft

Entgelt-gruppe	Vergütungs-gruppe bei Inkrafttreten Teil A, 3.	Aufstieg	Ortszu-schlag Stufe 1, 2	Lebens-alters-stufe	Höhe Aus-gleichs-betrag	Dauer
			bei Inkrafttreten Teil A, 3.			
14	II a	I b nach 5 u. 6 Jahren	OZ 2	41	110 €	dauerhaft
	II a	I b nach 5 u. 6 Jahren	OZ 2	43	110 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 5 u. 6 Jahren	OZ 1	45	60 €	dauerhaft
	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 1	33	50 €	nach 4 Jahren für 5 Jahre
	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 1	35	50 €	für 5 Jahre
14	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 1	37	80 €	für 4 Jahre
	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 1	41	80 €	nach 4 Jahren dauerhaft
	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 1	43	80 €	dauerhaft
	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 1	45	60 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 2	35	110 €	nach 3 Jahren für 3 Jahre
	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 2	37	110 €	dauerhaft
	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 2	39	110 €	nach 4 Jahren dauerhaft
	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 2	41	110 €	dauerhaft
	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 2	43	110 €	dauerhaft
	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 2	45	60 €	dauerhaft
14	I b	ohne	OZ 1	35	100 €	für 4 Jahre
	I b	ohne	OZ 1	41	80 €	nach 4 Jahren dauerhaft

Entgelt-gruppe	Vergütungs-gruppe bei Inkrafttreten Teil A, 3.	Aufstieg	Ortszu-schlag Stufe 1, 2	Lebens-alters-stufe	Höhe Aus-gleichs-betrag	Dauer
			bei Inkrafttreten Teil A, 3.			
14	I b	ohne	OZ 1	43	80 €	dauerhaft
	I b	ohne	OZ 1	45	60 €	dauerhaft
14	I b	ohne	OZ 2	33	50 €	für 4 Jahre
	I b	ohne	OZ 2	39	110 €	nach 4 Jahren dauerhaft
	I b	ohne	OZ 2	41	110 €	dauerhaft
	I b	ohne	OZ 2	43	110 €	dauerhaft
	I b	ohne	OZ 2	45	60 €	dauerhaft
15	I a	ohne	OZ 1	39	110 €	für 4 Jahre
	I a	ohne	OZ 1	43	50 €	dauerhaft
	I a	ohne	OZ 1	45	50 €	dauerhaft
15	I a	ohne	OZ 2	37	110 €	für 4 Jahre
	I a	ohne	OZ 2	41	50 €	dauerhaft
	I a	ohne	OZ 2	43	50 €	dauerhaft
	I a	ohne	OZ 2	45	50 €	dauerhaft
15	I b	I a nach 8 Jahren	OZ 1	39	110 €	für 4 Jahre
	I b	I a nach 8 Jahren	OZ 1	43	50 €	dauerhaft
	I b	I a nach 8 Jahren	OZ 1	45	50 €	dauerhaft
15	I b	I a nach 8 Jahren	OZ 2	37	110 €	für 4 Jahre
	I b	ohne	OZ 2	41	50 €	dauerhaft
	I b	ohne	OZ 2	43	50 €	dauerhaft
	I b	ohne	OZ 2	45	50 €	dauerhaft
15	I b	I a nach 8 Jahren	OZ 1	39	110 €	für 4 Jahre

Entgelt-gruppe	Vergütungs-gruppe bei Inkrafttreten Teil A, 3.	Aufstieg	Ortszu-schlag Stufe 1, 2	Lebens-alters-stufe	Höhe Aus-gleichs-betrag	Dauer
			bei Inkrafttreten Teil A, 3.			
15	I b	I a nach 8 Jahren	OZ 1	43	50 €	dauerhaft
	I b	I a nach 8 Jahren	OZ 1	45	50 €	dauerhaft
15	I b	I a nach 8 Jahren	OZ 2	37	110 €	für 4 Jahre
	I b	I a nach 8 Jahren	OZ 2	41	50 €	dauerhaft
	I b	I a nach 8 Jahren	OZ 2	43	50 €	dauerhaft
	I b	I a nach 8 Jahren	OZ 2	45	50 €	dauerhaft
15	I b	I a nach 4 Jahren	OZ 1	39	110 €	für 4 Jahre
	I b	I a nach 4 Jahren	OZ 1	43	50 €	dauerhaft
	I b	I a nach 4 Jahren	OZ 1	45	50 €	dauerhaft
15	I b	I a nach 4 Jahren	OZ 2	37	110 €	für 4 Jahre
	I b	I a nach 4 Jahren	OZ 2	41	50 €	dauerhaft
	I b	I a nach 4 Jahren	OZ 2	43	50 €	dauerhaft
	I b	I a nach 4 Jahren	OZ 2	45	50 €	dauerhaft
15 Ü	I	ohne	OZ 2	43	50 €	dauerhaft
	I	ohne	OZ 2	45	50 €	dauerhaft

Anlage 3 A: Strukturausgleiche für Angestellte (pädagogisches Personal in Kindertageseinrichtungen)

1Angestellte, deren Ortszuschlag sich nach § 29 Abschnitt B Absatz 5 b bzw. 5 d Teil A, 1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung bemisst, erhalten den entsprechenden Anteil, in jedem Fall aber die Hälfte des Strukturausgleichs für Verheiratete.
2Soweit nicht anders ausgewiesen, beginnt die Zahlung des Strukturausgleichs am 1. Oktober 2007. 3Die Angabe „nach ... Jahren“ bedeutet, dass die Zahlung nach den genannten Jahren ab dem In-Kraft-Treten des ABD in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung beginnt; so wird z. B. bei dem Merkmal „nach 4 Jahren“ der Zahlungsbeginn auf den 1. Oktober 2009 festgelegt, wobei die Auszahlung eines Strukturausgleichs mit den jeweiligen Monatsbezügen erfolgt. 4Die Dauer der Zahlung ist ebenfalls angegeben; dabei bedeutet „dauerhaft“ die Zahlung während der Zeit des Arbeitsverhältnisses.
5Ist die Zahlung „für“ eine bestimmte Zahl von Jahren angegeben, ist der Bezug auf diesen Zeitraum begrenzt (z. B. „für 5 Jahre“ bedeutet Beginn der Zahlung im Oktober 2007 und Ende der Zahlung mit Ablauf September 2012). 6Eine Ausnahme besteht dann, wenn das Ende des Zahlungszeitraumes nicht mit einem Stufenaufstieg in der jeweiligen Entgeltgruppe zeitlich zusammenfällt; in diesen Fällen wird der Strukturausgleich bis zum nächsten Stufenaufstieg fortgezahlt. 7Diese Ausnahmereglung gilt nicht, wenn der Stufenaufstieg in die Endstufe erfolgt; in diesen Fällen bleibt es bei der festgelegten Dauer.
8Betrifft die Zahlung eines Strukturausgleichs eine Vergütungsgruppe (Fallgruppe) mit Bewährungs- bzw. Zeitaufstieg, wird dies ebenfalls angegeben. 9Soweit keine Aufstiegszeiten angegeben sind, gelten die Ausgleichsbeträge für alle Aufstiege.

EG	Vergütungs-gruppe	Orts-Zuschlag Stufe 1/2	Überleitung aus Stufe	nach	für	Betrag
15 Ü	I	OZ 1	9	2 Jahren	5 Jahre	130,- €
	I	OZ 2	8	2 Jahren	dauerhaft	50,- €
	I	OZ 2	10	2 Jahren	dauerhaft	50,- €
	I	OZ 2	11	2 Jahren	dauerhaft	50,- €
15	I a	OZ 1	6	2 Jahren	4 Jahre	60,- €
	I a	OZ 1	8	4 Jahren	dauerhaft	30,- €
	I a	OZ 1	9	2 Jahren	für 5 Jahre danach	90,- € 30, -€
	I a	OZ 1	10	4 Jahren	dauerhaft	30,- €
	I a	OZ 1	11	2 Jahren	dauerhaft	30,- €
15	I a	OZ 2	6	2 Jahren	für 4 Jahre danach	110,- € 60, - €
15	I a	OZ 2	7	4 Jahren	dauerhaft	50,- €
	I a	OZ 2	8	2 Jahren	dauerhaft	80,- €

EG	Vergütungs-gruppe	Orts-Zuschlag Stufe 1/2	Überleitung aus Stufe	nach	für	Betrag
15	I a	OZ 2	9	4 Jahren	dauerhaft	80,- €
	I a	OZ 2	10	2 Jahren	dauerhaft	80,- €
14	I b	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	50,- €
	I b	OZ 1	8	2 Jahren	5 Jahre	50,- €
14	I b	OZ 2	5	2 Jahren	4 Jahre danach	130,- € 20,-€
	I b	OZ 2	7	2 Jahren	5 Jahre danach	90,- € 40,- €
	I b	OZ 2	8	2 Jahren	5 Jahre danach dauerhaft	110,- € 40,- €
	I b	OZ 2	9	2 Jahren	dauerhaft	30,- €
14	II/ 5J. I b	OZ 1	4	1 Jahr	8 Jahre	110,- €
	II/ 5J. I b	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	50,- €
	II/ 5J. I b	OZ 1	8	2 Jahren	5 Jahre	50,- €
14	II/ 5J. I b	OZ 2	4	2 Jahren	5 Jahre	90,- €
14	II/ 5J. I b	OZ 2	5	2 Jahren	4 Jahre danach	130,- € 20,- €
	II/ 5J. I b	OZ 2	7	4 Jahren	3 Jahre danach	90,- € 40,- €
	II/ 5J. I b	OZ 2	8	2 Jahren	5 Jahre danach dauerhaft	110,- € 40,- €
	II/ 5J. I b	OZ 2	9	2 Jahren	dauerhaft	30,- €
14	II/ 6J. I b	OZ 1	4	2 Jahren	7 Jahre	110,- €
	II/ 6J. I b	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	50,- €
	II/ 6J. I b	OZ 1	8	2 Jahren	5 Jahre	50,- €
14	II/ 6J. I b	OZ 2	4	2 Jahren	5 Jahre	90,- €
	II/ 6J. I b	OZ 2	5	2 Jahren	4 Jahre danach	130,- € 20,- €
	II/ 6J. I b	OZ 2	7	4 Jahren	3 Jahre danach	90,- € 40,- €
	II/ 6J. I b	OZ 2	8	2 Jahren	5 Jahre danach dauerhaft	110,- € 40,- €
	II/ 6J. I b	OZ 2	9	2 Jahren	dauerhaft	30,- €

EG	Vergütungs-gruppe	Orts-Zuschlag Stufe 1/2	Überleitung aus Stufe	nach	für	Betrag
13	II	OZ 1	9	2 Jahren	5 Jahre	50,- €
13	II	OZ 2	8	2 Jahren	5 Jahre	80,- €
12	III/ 5J. II	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	90,- €
	III/ 5J. II	OZ 1	8	2 Jahren	5 Jahre	80,- €
12	III/ 5J. II	OZ 2	4 (aus III)	1 Jahr	2 Jahre	110,- €
	III/ 5J. II	OZ 2	4 (aus II)	2 Jahren	4 Jahre	90,- €
	III/ 5J. II	OZ 2	6	4 Jahren	dauerhaft	30,- €
12	III/ 5J. II	OZ 2	7	4 Jahren	dauerhaft	60,- €
	III/ 5J. II	OZ 2	8	4 Jahren	dauerhaft	50,- €
	III/ 5J. II	OZ 2	9	2 Jahren	dauerhaft	50,- €
	III/ 5J. II	OZ 2	10	2 Jahren	dauerhaft	30,- €
12	III/ 6J. II	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	90,- €
	III/ 6J. II	OZ 1	8	2 Jahren	5 Jahre	70,- €
12	III/ 6J. II	OZ 2	4 (aus III)	2 Jahren	5 Jahre	70,- €
	III/ 6J. II	OZ 2	4 (aus II)	2 Jahren	4 Jahre	90,- €
	III/ 6J. II	OZ 2	6	4 Jahren	dauerhaft	30,- €
	III/ 6J. II	OZ 2	7	4 Jahren	dauerhaft	60,- €
	III/ 6J. II	OZ 2	8	4 Jahren	dauerhaft	50,- €
	III/ 6J. II	OZ 2	9	2 Jahren	dauerhaft	50,- €
	III/ 6J. II	OZ 2	10	2 Jahren	dauerhaft	30,- €
12	III/ 8J. II	OZ 1	5 (aus III)	2 Jahren	5 Jahre	70,- €
	III/ 8J. II	OZ 1	5 (aus II)	2 Jahren	4 Jahre	90,- €
	III/ 8J. II	OZ 1	8	2 Jahren	5 Jahre	70,- €
12	III/ 8J. II	OZ 2	5 (aus III)	2 Jahren	4 Jahre	130,- €
	III/ 8J. II	OZ 2	6	4 Jahren	dauerhaft	30,- €
	III/ 8J. II	OZ 2	7	4 Jahren	dauerhaft	60,- €
	III/ 8J. II	OZ 2	8	4 Jahren	dauerhaft	50,- €
	III/ 8J. II	OZ 2	9	2 Jahren	dauerhaft	50,- €
	III/ 8J. II	OZ 2	10	2 Jahren	dauerhaft	30,- €

EG	Vergütungs-gruppe	Orts-Zuschlag Stufe 1/2	Überleitung aus Stufe	nach	für	Betrag
12	III/ 10J. II	OZ 1	6 (aus III)	2 Jahren	4 Jahre	90,- €
	III/ 10J. II	OZ 1	8	2 Jahren	5 Jahre	70,- €
12	III/ 10J. II	OZ 2	6 (aus III)	2 Jahren	4 Jahre danach	110,- € 60,- €
	III/ 10J. II	OZ 2	6 (aus II)	4 Jahren	dauerhaft	30,- €
	III/ 10J. II	OZ 2	7	4 Jahren	dauerhaft	60,- €
	III/ 10J. II	OZ 2	8	4 Jahren	dauerhaft	50,- €
12	III/ 10J. II	OZ 2	9	2 Jahren	dauerhaft	50,- €
	III/ 10J. II	OZ 2	10	2 Jahren	dauerhaft	30,- €
11	III	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	90,- €
	III	OZ 1	9	2 Jahren	5 Jahre	60,- €
11	III	OZ 2	4	2 Jahren	4 Jahre	90,- €
	III	OZ 2	7	4 Jahren	3 Jahre	90,- €
	III	OZ 2	8	2 Jahren	5 Jahre	90,- €
11	IV a/ 4J. III	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	90,- €
	IV a/ 4J. III	OZ 1	9	2 Jahren	5 Jahre	60,- €
11	IV a/ 4J. III	OZ 2	4	2 Jahren	4 Jahre	90,- €
	IV a/ 4J. III	OZ 2	7	4 Jahren	3 Jahre	90,- €
	IV a/ 4J. III	OZ 2	8	2 Jahren	5 Jahre	90,- €
11	IV a/ 6J. III	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	90,- €
	IV a/ 6J. III	OZ 1	9	2 Jahren	5 Jahre	60,- €
11	IV a/ 6J. III	OZ 2	4	2 Jahren	4 Jahre	90,- €
	IV a/ 6J. III	OZ 2	7	4 Jahren	3 Jahre	90,- €
	IV a/ 6J. III	OZ 2	8	2 Jahren	5 Jahre	100,- €
11	IV a/ 8J. III	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	90,- €
	IV a/ 8J. III	OZ 1	9	2 Jahren	5 Jahre	60,- €
11	IV a/ 8J. III	OZ 2	5	2 Jahren	9 Jahre	110,- €
	IV a/ 8J. III	OZ 2	7	4 Jahren	3 Jahre	90,- €
	IV a/ 8J. III	OZ 2	8	2 Jahren	5 Jahre	90,- €

EG	Vergütungs-gruppe	Orts-Zuschlag Stufe 1/2	Überleitung aus Stufe	nach	für	Betrag
10	IV a	OZ 2	4	2 Jahren	4 Jahre	30,- €
	IV a	OZ 2	7	4 Jahren	dauerhaft	25,- €
	IV a	OZ 2	8	2 Jahren	5 Jahre danach	50,- € 25,- €
	IV a	OZ 2	9	2 Jahren	dauerhaft	25,- €
10	IV b/ 2J. IV a	OZ 2	4	2 Jahren	4 Jahre	30,- €
	IV b/ 2J. IV a	OZ 2	7	4 Jahren	dauerhaft	25,- €
	IV b/ 2J. IV a	OZ 2	8	2 Jahren	5 Jahre danach	50,- € 25,- €
	IV b/ 2J. IV a	OZ 2	9	2 Jahren	dauerhaft	25,- €
10	IV b/ 4J. IV a	OZ 2	4	2 Jahren	4 Jahre	30,- €
	IV b/ 4J. IV a	OZ 2	7	4 Jahren	dauerhaft	25,- €
	IV b/ 4J. IV a	OZ 2	8	2 Jahren	5 Jahre danach	50,- € 25,- €
	IV b/ 4J. IV a	OZ 2	9	2 Jahren	dauerhaft	25,- €
10	IV b/ 5J. IV a	OZ 1	4	1 Jahr	8 Jahre	90,- €
10	IV b/ 5J. IV a	OZ 2	4	1 Jahr	6 Jahre	90,- €
	IV b/ 5J. IV a	OZ 2	7	4 Jahren	dauerhaft	25,- €
	IV b/ 5J. IV a	OZ 2	8	2 Jahren	5 Jahre danach	50,- € 25,- €
	IV b/ 5J. IV a	OZ 2	9	2 Jahren	dauerhaft	25,- €
10	IV b/ 6J. IV a	OZ 1	4	2 Jahren	7 Jahre	90,- €
10	IV b/ 6J. IV a	OZ 2	4	2 Jahren	5 Jahre	90,- €
	IV b/ 6J. IV a	OZ 2	7	4 Jahren	dauerhaft	25,- €
10	IV b/ 6J. IV a	OZ 2	8	2 Jahren	5 Jahre danach	50,- € 25,- €
	IV b/ 6J. IV a	OZ 2	9	2 Jahren	dauerhaft	25,- €
10	IV b/ 8J. IV a	OZ 1	4	4 Jahren	5 Jahre	90,- €
	IV b/ 8J. IV a	OZ 1	5	2 Jahren	7 Jahre	180,- €
10	IV b/ 8J. IV a	OZ 2	5	2 Jahren	5 Jahre danach	115,- € 25,- €
	IV b/ 8J. IV a	OZ 2	7	4 Jahren	dauerhaft	25,- €

EG	Vergütungs-gruppe	Orts-Zuschlag Stufe 1/2	Überleitung aus Stufe	nach	für	Betrag
10	IV b/ 8J. IV a	OZ 2	8	2 Jahren	5 Jahre danach	50,- € 25,- €
	IV b/ 8J. IV a	OZ 2	9	2 Jahren	dauerhaft	25,- €
9	IV b	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	50,- €
	IV b	OZ 1	8	2 Jahren	5 Jahre	50,- €
9	IV b	OZ 2	4	2 Jahren	4 Jahre	80,- €
	IV b	OZ 2	6	2 Jahren	5 Jahre	25,- €
	IV b	OZ 2	7	2 Jahren	5 Jahre	90,- €
9	V b/ 2J. IV b	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	50,- €
	V b/ 2J. IV b	OZ 1	8	2 Jahren	5 Jahre	50,- €
9	V b/ 2J. IV b	OZ 2	4	2 Jahren	4 Jahre	80,- €
	V b/ 2J. IV b	OZ 2	6	2 Jahren	5 Jahre	25,- €
	V b/ 2J. IV b	OZ 2	7	2 Jahren	5 Jahre	90,- €
9	V b/ 4J. IV b	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	50,- €
	V b/ 4J. IV b	OZ 1	8	2 Jahren	5 Jahre	50,- €
9	V b/ 4J. IV b	OZ 2	4	2 Jahren	4 Jahre	80,- €
	V b/ 4J. IV b	OZ 2	6	2 Jahren	5 Jahre	25,- €
	V b/ 4J. IV b	OZ 2	7	2 Jahren	5 Jahre	90,- €
9	V b/ 5J. IV b	OZ 1	4	1 Jahr	2 Jahre	110,- €
	V b/ 5J. IV b	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	50,- €
	V b/ 5J. IV b	OZ 1	8	2 Jahren	5 Jahre	50,- €
9	V b/ 5J. IV b	OZ 2	4	1 Jahr	5 Jahre	80,- €
	V b/ 5J. IV b	OZ 2	6	2 Jahren	5 Jahre	25,- €
	V b/ 5J. IV b	OZ 2	7	2 Jahren	5 Jahre	90,- €
9	V b/ 6J. IV b	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	50,- €
9	V b/ 6J. IV b	OZ 1	8	2 Jahren	5 Jahre	50,- €
9	V b/ 6J. IV b	OZ 2	4	2 Jahren	4 Jahre	80,- €
	V b/ 6J. IV b	OZ 2	6	2 Jahren	5 Jahre	25,- €
	V b/ 6J. IV b	OZ 2	7	2 Jahren	5 Jahre	90,- €

EG	Vergütungs-gruppe	Orts-Zuschlag Stufe 1/2	Überleitung aus Stufe	nach	für	Betrag
9	V b	OZ 2	6	2 Jahren	9 Jahre	50,- €
8	V c	OZ 1	2	9 Jahren	dauerhaft	55,- €
	V c	OZ 1	3	9 Jahren	dauerhaft	55,- €
8	V c	OZ 1	4	7 Jahren	dauerhaft	55,- €
	V c	OZ 1	5	6 Jahren	dauerhaft	55,- €
	V c	OZ 1	6	2 Jahren	dauerhaft	55,- €
	V c	OZ 1	7	2 Jahren	dauerhaft	55,- €
	V c	OZ 1	8	2 Jahren	dauerhaft	55,- €
8	V c	OZ 2	2	5 Jahren	dauerhaft	55,- €
	V c	OZ 2	3	3 Jahren	dauerhaft	120,- €
	V c	OZ 2	4	2 Jahren	dauerhaft	120,- €
	V c	OZ 2	5	2 Jahren	dauerhaft	120,- €
	V c	OZ 2	6	2 Jahren	dauerhaft	120,- €
	V c	OZ 2	7	2 Jahren	dauerhaft	120,- €
	V c	OZ 2	8	2 Jahren	dauerhaft	55,- €
6	VI b	OZ 1	2	9 Jahren	dauerhaft	50,- €
	VI b	OZ 1	3	9 Jahren	dauerhaft	50,- €
	VI b	OZ 1	4	7 Jahren	dauerhaft	50,- €
	VI b	OZ 1	5	6 Jahren	dauerhaft	50,- €
	VI b	OZ 1	6	6 Jahren	dauerhaft	50,- €
	VI b	OZ 1	7	2 Jahren	dauerhaft	50,- €
	VI b	OZ 1	8	2 Jahren	dauerhaft	50,- €
	VI b	OZ 1	9	2 Jahren	dauerhaft	50,- €
6	VI b	OZ 2	2	7 Jahren	dauerhaft	90,- €
6	VI b	OZ 2	3	6 Jahren	dauerhaft	90,- €
	VI b	OZ 2	4	6 Jahren	dauerhaft	90,- €
	VI b	OZ 2	5	2 Jahren	dauerhaft	90,- €
	VI b	OZ 2	6	2 Jahren	dauerhaft	90,- €
6	VI b	OZ 2	7	2 Jahren	dauerhaft	90,- €
	VI b	OZ 2	8	2 Jahren	dauerhaft	50,- €

EG	Vergütungs-gruppe	Orts-Zuschlag Stufe 1/2	Überleitung aus Stufe	nach	für	Betrag
6	VI b	OZ 2	9	2 Jahren	dauerhaft	50,- €
5	VII	OZ 2	4	4 Jahren	dauerhaft	20,- €
	VII	OZ 2	5	2 Jahren	dauerhaft	20,- €
	VII	OZ 2	6	2 Jahren	dauerhaft	20,- €
	VII	OZ 2	7	2 Jahren	dauerhaft	20,- €
	VII	OZ 2	8	2 Jahren	dauerhaft	20,- €
3	VIII	OZ 1	7	2 Jahren	4 Jahre	30,- €
	VIII	OZ 1	9	2 Jahren	5 Jahre	20,- €
3	VIII	OZ 2	3	2 Jahren	9 Jahre	40,- €
	VIII	OZ 2	4	4 Jahren	3 Jahre	25,- €
	VIII	OZ 2	5	2 Jahren	dauerhaft	50,- €
	VIII	OZ 2	6	2 Jahren	dauerhaft	50,- €
	VIII	OZ 2	7	2 Jahren	dauerhaft	50,- €
3	VIII	OZ 2	8	2 Jahren	dauerhaft	50,- €
	VIII	OZ 2	9	2 Jahren	dauerhaft	35,- €
	VIII	OZ 2	10	2 Jahren	dauerhaft	25,- €
2	IX 2J. IX a	OZ 2	4	2 Jahren	5 Jahre	45,- €
2	X 2J. IX	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	25,- €
2	X 2J. IX	OZ 2	3	4 Jahren	dauerhaft	40,- €
	X 2J. IX	OZ 2	4	4 Jahren	dauerhaft	40,- €
	X 2J. IX	OZ 2	5	2 Jahren	dauerhaft	40,- €
	X 2J. IX	OZ 2	6	2 Jahren	dauerhaft	40,- €
	X 2J. IX	OZ 2	7	2 Jahren	dauerhaft	25,- €

Anlage 3 K: Strukturausgleiche für nach Anlage 2 K übergeleitete Beschäftigte (kirchenspezifische Berufe)

1Angestellte, deren Ortszuschlag sich nach § 29 ABD Abschnitt B Absatz Teil A, 1. i d. F. vom 30.09.2005 bemisst, erhalten den entsprechenden Anteil, in jedem Fall aber die Hälfte des Strukturausgleichs für Verheiratete.
2Soweit nicht anders ausgewiesen, beginnt die Zahlung des Strukturausgleichs am 1. Oktober 2007. Die Angabe "nach … Jahren" bedeutet, dass die Zahlung nach den genannten Jahren ab dem In-Kraft-Treten des ABD i. d. F. vom 01.10.2005 beginnt; so wird z. B. bei dem Merkmal "nach 4 Jahren" der Zahlungsbeginn auf den 1. Oktober 2009 festgelegt, wobei die Auszahlung eines Strukturausgleichs mit den jeweiligen Monatsbezügen erfolgt. 3Die Dauer der Zahlung ist ebenfalls angegeben; dabei bedeutet "dauerhaft" die Zahlung während der Zeit des Arbeitsverhältnisses.
4Ist die Zahlung "für" eine bestimmte Zahl von Jahren angegeben, ist der Bezug auf diesen Zeitraum begrenzt (z. B. "für 5 Jahre" bedeutet Beginn der Zahlung im Oktober 2007 und Ende der Zahlung mit Ablauf September 2012). 5Eine Ausnahme besteht dann, wenn das Ende des Zahlungszeitraumes nicht mit einem Stufenaufstieg in der jeweiligen Entgeltgruppe zeitlich zusammenfällt; in diesen Fällen wird der Strukturausgleich bis zum nächsten Stufenaufstieg fortgezahlt. 6Diese Ausnahmeregelung gilt nicht, wenn der Stufenaufstieg in die Endstufe erfolgt; in diesen Fällen bleibt es bei der festgelegten Dauer.
7Bei Beschäftigten, für die eine gemäß § 17 Absatz 1 ABD Teil A, 3. fortgeltende Vergütungsordnung mehr als einen Bewährungs-, Zeit- oder Tätigkeitsaufstieg vorsieht, und die den letzten vorgesehenen Aufstieg bei der Überleitung noch nicht erreicht hatten, ist in Spalte 2 die Vergütungsgruppe maßgebend, in die sie am 30.09.2005 tatsächlich eingruppiert waren.
8Bei Beschäftigten, die den letzten vorgesehenen Aufstieg bei der Überleitung bereits vollzogen haben, ist in Spalte 2 die Vergütungsgruppe maßgebend, aus der die Beschäftigten spätestens bei der Überleitung höhergruppiert waren.

Entgeltgruppe	Vergütungsgruppe bei Inkrafttreten Teil A, 3.	Aufstieg	Orts-Zuschlag Stufe 1, 2	Lebensaltersstufe	Höhe Ausgleichsbetrag	Dauer
			bei Inkrafttreten Teil A, 3.			
3	VIII	ohne	OZ 2	25	35 €	nach 4 Jahren dauerhaft
	VIII	ohne	OZ 2	27	35 €	dauerhaft
	VIII	ohne	OZ 2	29	35 €	nach 4 Jahren dauerhaft
	VIII	ohne	OZ 2	31	35 €	dauerhaft
	VIII	ohne	OZ 2	33	35 €	dauerhaft
	VIII	ohne	OZ 2	35	35 €	dauerhaft
	VIII	ohne	OZ 2	37	20 €	dauerhaft
6	VI b	ohne	OZ 2	29	50 €	dauerhaft
	VI b	ohne	OZ 2	31	50 €	dauerhaft
	VI b	ohne	OZ 2	33	50 €	dauerhaft

Entgelt-gruppe	Vergütungs-gruppe bei Inkrafttreten Teil A, 3.	Aufstieg	Orts-Zuschlag Stufe 1, 2	Lebens-alters-stufe	Höhe Aus-gleichs-betrag	Dauer
			bei Inkrafttreten Teil A, 3.			
6	VI b	ohne	OZ 2	35	50 €	dauerhaft
	VI b	ohne	OZ 2	37	50 €	dauerhaft
	VI b	ohne	OZ 2	39	50 €	für 4 Jahre dauerhaft
8	V c	ohne	OZ 2	37	40 €	dauerhaft
	V c	ohne	OZ 2	39	40 €	dauerhaft
9	V b	ohne	OZ 1	29	60 €	für 12 Jahre
	V b	ohne	OZ 1	31	60 €	nach 4 Jahren für 7 Jahre
	V b	ohne	OZ 1	33	60 €	für 7 Jahre
9	V b	ohne	OZ 2	27	90 €	nach 4 Jahren für 7 Jahre
	V b	ohne	OZ 2	29	90 €	für 7 Jahre
	V b	ohne	OZ 2	35	20 €	nach 4 Jahren dauerhaft
	V b	ohne	OZ 2	37	40 €	nach 4 Jahren dauerhaft
	V b	ohne	OZ 2	39	40 €	dauerhaft
	V b	ohne	OZ 2	41	40 €	dauerhaft
9	V b	IV b nach 5 Jahren	OZ 1	29	50 €	für 3 Jahre
	V b	IV b nach 5 Jahren	OZ 1	35	60 €	für 4 Jahre
9	V b	IV b nach 5 Jahren	OZ 2	31	50 €	für 4 Jahre
	V b	IV b nach 5 Jahren	OZ 2	37	60 €	dauerhaft
	V b	IV b nach 5 Jahren	OZ 2	39	60 €	dauerhaft
	V b	IV b nach 5 Jahren	OZ 2	41	60 €	dauerhaft
9	IV b	ohne	OZ 1	35	60 €	für 4 Jahre
9	IV b	ohne	OZ 2	31	50 €	für 4 Jahre
	IV b	ohne	OZ 2	37	60 €	dauerhaft
	IV b	ohne	OZ 2	39	60 €	dauerhaft

Entgelt-gruppe	Vergütungs-gruppe bei Inkrafttreten Teil A, 3.	Aufstieg	Orts-Zuschlag Stufe 1, 2	Lebens-alters-stufe	Höhe Aus-gleichs-betrag	Dauer
			bei Inkrafttreten Teil A, 3.			
9	IV b	ohne	OZ 2	41	60 €	dauerhaft
10	IV b	IV a nach 5 u. 7,5 Jahren	OZ 1	35	40 €	für 4 Jahre
	IV b	IV a nach 5 u. 7,5 Jahren	OZ 1	41	30 €	dauerhaft
	IV b	IV a nach 5 u. 7,5 Jahren	OZ 1	43	30 €	dauerhaft
10	IV b	IV a nach 5 u. 7,5 Jahren	OZ 2	29	70 €	für 7 Jahre
	IV b	IV a nach 5 u. 7,5 Jahren	OZ 2	37	60 €	nach 4 Jahren dauerhaft
	IV b	IV a nach 5 u. 7,5 Jahren	OZ 2	39	60 €	dauerhaft
	IV b	IV a nach 5 u. 7,5 Jahren	OZ 2	41	85 €	dauerhaft
	IV b	IV a nach 5 u. 7,5 Jahren	OZ 2	43	60 €	dauerhaft
10	IV a	ohne	OZ 1	35	40 €	für 4 Jahre
	IV a	ohne	OZ 1	41	30 €	dauerhaft
	IV a	ohne	OZ 1	43	30 €	dauerhaft
11	IV a	III nach 8,5 Jahren	OZ 1	41	40,- €	dauerhaft
	IV a	III nach 8,5 Jahren	OZ 1	43	40,- €	dauerhaft
11	IV a	III nach 8,5 Jahren	OZ 2	37	70,- €	nach 4 Jahren dauerhaft
	IV a	III nach 8,5 Jahren	OZ 2	39	70,- €	dauerhaft

Entgelt-gruppe	Vergütungs-gruppe bei Inkrafttreten Teil A, 3.	Aufstieg	Orts-Zuschlag Stufe 1, 2	Lebens-alters-stufe	Höhe Aus-gleichs-betrag	Dauer
			bei Inkrafttreten Teil A, 3.			
11	IV a	III nach 8,5 Jahren	OZ 2	41	85,- €	dauerhaft
	IV a	III nach 8,5 Jahren	OZ 2	43	70 €	dauerhaft
11	III	ohne	OZ 1	41	40 €	nach 4 Jahren dauerhaft
	III	ohne	OZ 1	43	40 €	dauerhaft
11	III	ohne	OZ 2	37	70 €	nach 4 Jahren dauerhaft
	III	ohne	OZ 2	39	70 €	dauerhaft
	III	ohne	OZ 2	41	85 €	dauerhaft
	III	ohne	OZ 2	43	70 €	dauerhaft
12	III	II a nach 11 Jahren	OZ 1	33	95 €	für 5 Jahre
12	III	II a nach 11 Jahren	OZ 1	35	95 €	für 4 Jahre
	III	II a nach 11 Jahren	OZ 1	39	50 €	nach 4 Jahren dauerhaft
	III	II a nach 11 Jahren	OZ 1	41	50 €	dauerhaft
	III	II a nach 11 Jahren	OZ 1	43	50 €	dauerhaft
12	III	II a nach 11 Jahren	OZ 2	33	100 €	für 4 Jahre
	III	II a nach 11 Jahren	OZ 2	37	100 €	nach 4 Jahren dauerhaft
	III	II a nach 11 Jahren	OZ 2	39	100 €	dauerhaft
	III	II a nach 11 Jahren	OZ 2	41	100 €	dauerhaft

Entgelt-gruppe	Vergütungs-gruppe bei Inkrafttreten Teil A, 3.	Aufstieg	Orts-Zuschlag Stufe 1, 2	Lebens-alters-stufe	Höhe Aus-gleichs-betrag	Dauer
			bei Inkrafttreten Teil A, 3.			
12	III	II a nach 11 Jahren	OZ 2	43	85 €	dauerhaft
12	III	II a nach 6 Jahren	OZ 1	29	100 €	für 3 Jahre
	III	II a nach 6 Jahren	OZ 1	35	95 €	für 4 Jahre
	III	II a nach 6 Jahren	OZ 1	39	50 €	nach 4 Jahren dauerhaft
	III	II a nach 6 Jahren	OZ 1	41	50 €	dauerhaft
	III	II a nach 6 Jahren	OZ 1	43	50 €	dauerhaft
12	III	II a nach 6 Jahren	OZ 2	33	100 €	für 4 Jahre
	III	II a nach 6 Jahren	OZ 2	37	100 €	nach 4 Jahren dauerhaft
	III	II a nach 6 Jahren	OZ 2	39	100 €	dauerhaft
	III	II a nach 6 Jahren	OZ 2	41	100 €	dauerhaft
	III	II a nach 6 Jahren	OZ 2	43	85 €	dauerhaft
13	II a	ohne	OZ 2	39	60 €	nach 4 Jahren dauerhaft
	II a	ohne	OZ 2	41	60 €	dauerhaft
	II a	ohne	OZ 2	43	60 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 15 u. 17 Jahren	OZ 1	39	80 €	dauerhaft
	II a	I b nach 15 u. 17 Jahren	OZ 1	41	80 €	dauerhaft
	II a	I b nach 15 u. 17 Jahren	OZ 1	43	80 €	dauerhaft

Entgelt-gruppe	Vergütungs-gruppe bei Inkrafttreten Teil A, 3.	Aufstieg	Orts-Zuschlag Stufe 1, 2	Lebens-alters-stufe	Höhe Aus-gleichs-betrag	Dauer
			bei Inkrafttreten Teil A, 3.			
14	II a	I b nach 15 u. 17 Jahren	OZ 1	45	60 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 15 u. 17 Jahren	OZ 2	37	110 €	dauerhaft
	II a	I b nach 15 u. 17 Jahren	OZ 2	39	110 €	dauerhaft
	II a	I b nach 15 u. 17 Jahren	OZ 2	41	110 €	dauerhaft
	II a	I b nach 15 u. 17 Jahren	OZ 2	43	110 €	dauerhaft
	II a	I b nach 15 u. 17 Jahren	OZ 2	45	60 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 1	33	50 €	nach 4 Jahren für 5 Jahre
14	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 1	35	50 €	für 5 Jahre
	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 1	37	80 €	für 4 Jahre
	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 1	41	80 €	nach 4 Jahren dauerhaft
	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 1	43	80 €	dauerhaft
	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 1	45	60 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 2	35	110 €	nach 3 Jahren für 3 Jahre

Entgelt-gruppe	Vergütungs-gruppe bei Inkrafttreten Teil A, 3.	Aufstieg	Orts-Zuschlag Stufe 1, 2	Lebens-alters-stufe	Höhe Aus-gleichs-betrag	Dauer
			bei Inkrafttreten Teil A, 3.			
14	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 2	37	110 €	dauerhaft
	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 2	39	110 €	dauerhaft
	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 2	41	110 €	dauerhaft
	II a	I b nach	OZ 2	43	110 €	dauerhaft
14	II a	I b nach	OZ 2	45	60 €	dauerhaft
14	I b	ohne	OZ 1	35	100 €	für 4 Jahre
	I b	ohne	OZ 1	41	80 €	nach 4 Jahren dauerhaft
	I b	ohne	OZ 1	43	80 €	dauerhaft
	I b	ohne	OZ 1	45	60 €	dauerhaft
14	I b	ohne	OZ 2	33	50 €	für 4 Jahre
	I b	ohne	OZ 2	39	110 €	nach 4 Jahren dauerhaft
	I b	ohne	OZ 2	41	110 €	dauerhaft
	I b	ohne	OZ 2	43	110 €	dauerhaft
	I b	ohne	OZ 2	45	60 €	dauerhaft

Anlage 4: Zuordnung der Lohngruppen zu den Entgeltgruppen

Entgeltgruppe	Lohngruppe
9a	9
8	8 mit Aufstieg nach 8a
7	7 mit Aufstieg nach 7a 6 mit Aufstieg nach 7 und 7a
6	6 mit Aufstieg nach 6a 5 mit Aufstieg nach 6 und 6a
5	5 mit Aufstieg nach 5a 4 mit Aufstieg nach 5 und 5a
4	4 mit Aufstieg nach 4a 3 mit Aufstieg nach 4 und 4a
3	3 mit Aufstieg nach 3a 2a mit Aufstieg nach 3 und 3a 2 mit Aufstieg nach 2a, 3 und 3a 2 mit Aufstieg nach 2a und 3 (keine Stufe 6)
2Ü	2 mit Aufstieg nach 2a 1 mit Aufstieg nach 2 und 2a
2	1 mit Aufstieg nach 1a

Anlage 4 A: Vorläufige Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen für zwischen dem 01.10.2005 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung stattfindende Eingruppierungs- und Einreihungsvorgänge (päd. Personal Kindertageseinrichtungen)

(aufgehoben)

Anlage 4 K: Vorläufige Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen für zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung stattfindende Eingruppierungs- und Einreihungsvorgänge (kirchenspezifische Berufe)

Berufsgruppe	Vorläufige Zuordnung der Vergütungsgruppen zu den Entgeltgruppen für zwischen dem 01.10.05 und dem Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung stattfindende Eingruppierungsvorgänge	Neue Einstufung Entgeltgruppe
Mesner	Keine Stufe 6 VIII mit Aufstieg nach VII	3
	VII mit Aufstieg nach VI b	5
	VI b ohne Aufstieg nach V c	6

Beschäftigte im Pfarrbüro	IX b mit Aufstieg nach VIII	2
Pfarrsekretärin	keine Stufe 6 VIII mit Aufstieg nach VII	3
	VII mit Aufstieg nach VI b	5
	VI b ohne Aufstieg nach V c	6

Kirchenmusiker A	Keine Stufen 5 und 6	12[1)]
	monatliche Zulage von 175,- € nach 4 Jahren in Stufe 4, Erhöhung der monatlichen Zulage um weitere 175,- € (Erhöhungsbetrag) nach weiteren 5 Jahren (für die Zulagen gilt § 9 Absatz 4 Satz 2 Teil A, 3. entsprechend)	
Kirchenmusiker B	V c mit Aufstieg nach V b	8
	V b mit Aufstieg nach IV b	9
	IV b mit Aufstieg nach IVa	10
	IV a ohne Aufstieg nach III	
Kirchenmusiker C		5
Kirchenmusiker D	X Keine Stufe 6	3[2)]
Kirchenmusiker E	X (Endstufe 3)	2[3)]

Religionslehrer i. K.		10
Religionslehrer im kirchlichen Vorbereitungsdienst	Endstufe 2	9
Religionslehrer zur Vertretung		8

Berufsgruppe	Vorläufige Zuordnung der Vergütungsgruppen zu den Entgeltgruppen für zwischen dem 01.10.05 und dem Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung stattfindende Eingruppierungsvorgänge	Neue Einstufung Entgeltgruppe
Gemeindeassistenten vor Vorbereitungsdienst		8
Gemeindeassistenten	Endstufe 2	9
Gemeindereferenten mit 2. Dienstprüfung		10

Seelsorgehelfer	V c mit Aufstieg nach V b	8
	V b ohne Aufstieg nach IV b	9
Pfarrhelfer im Vorbereitungsdienst	Stufe 1 VII	5
Pfarrhelfer In der Berufseinführung	Stufe 2 VI b	6
Pfarrhelfer mit 2. Dienstprüfung	Stufe 3 V c	8
Pfarrhelfer mit 2. Dienstprüfung	V b	9

Pastoralassistenten		11
Pastoralreferenten		13

Beschäftigte in der Verbands- und/oder Bildungsarbeit für Erwachsene (FH)		9
	IV b mit Aufstieg nach IV a	10
	IV a ohne Aufstieg nach III	
Beschäftigte in der Verbands- und/oder Bildungsarbeit für Erwachsene (FH) mit mindestens zweijähriger Vollzeitausbildung oder mit sonstiger kirchlich anerkannter Ausbildung		9

Berufsgruppe	Vorläufige Zuordnung der Vergütungsgruppen zu den Entgeltgruppen für zwischen dem 01.10.05 und dem Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung stattfindende Eingruppierungsvorgänge	Neue Einstufung Entgeltgruppe
Beschäftigte in der Verbands- und/oder Bildungsarbeit für Jugendliche (FH)		9
Beschäftigte in der Verbands- und/oder Bildungsarbeit für Jugendliche (FH) mit mindestens zweijähriger Vollzeitausbildung oder mit sonstiger kirchlich anerkannter Ausbildung		9

1) Das halbe Jahr in Vergütungsgruppe III bleibt unberücksichtigt.
2) Bei der Eingruppierung wird berücksichtigt, dass eine abgeschlossene Ausbildung vorliegt.
3) Es wird nicht berücksichtigt, dass nur 80 v.H. der Vergütungsgruppe X gezahlt wird, da sonst eine Eingruppierung in EG 1 erfolgen müsste.

Anmerkung:
Bei der Höhergruppierung findet die Stufenzuordnung von § 6 Absatz 2 RÜÜ Anwendung.

Anlage 5 zu § 23

1. *(frei)*
2. *(frei)*
3. *(frei)*
4. *(frei)*
5. *(frei)*
6. *(frei)*
7. *(frei)*
8. Für Lehrkräfte im kirchlichen Dienst im Geltungsbereich des ABD erfolgt am 1. Oktober 2005 vorerst die Fortzahlung der bisherigen Bezüge als zu verrechnender Abschlag auf das Entgelt, das diesen Beschäftigten nach der Überleitung zusteht.
9.Übergangsregelung zu § 65 Teil A, 1., § 69 Teil B, 1. und § 4 Teil D, 1.2. jeweils in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung:
§ 65 Teil A, 1., § 69 Teil B, 1. und § 4 Teil D, 1.2. jeweils in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung gelten für bestehende Dienstwohnungsverhältnisse bis zum 30. September 2007 weiter.

Feststellung der Bayerischen Regional-KODA:

Die von den Tarifvertragsparteien anlässlich der Unterzeichnung des TVÜ-Bund und des TVÜ-VKA am 13.09.2005 abgegebenen „Niederschriftserklärungen“ gelten für die Bayerische Regional-KODA, soweit sie für das arbeitsvertragsrechtliche Regelungswerk relevant sind, als Absichtserklärung.

(Hinweis: Protokollerklärungen in den Niederschriftserklärungen sind im ABD Anmerkungen)

TVÜ-Bund:

Niederschriftserklärung zu § 2 Absatz 1:

Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass der TVöD und der diesen ergänzende TVÜ-Bund das bisherige Tarifrecht auch dann ersetzen, wenn arbeitsvertragliche Bezugnahmen nicht ausdrücklich den Fall der ersetzenden Regelung beinhalten.

Niederschriftserklärung zu § 2 Absatz 2:

Mit Abschluss der Verhandlungen über die Anlage 1 TVÜ-Bund Teil B heben die Tarifvertragsparteien § 2 Absatz 2 auf.

Niederschriftserklärung zu § 8 Absatz 2:

Die Neuberechnung des Vergleichsentgelts führt nicht zu einem Wechsel der Entgeltgruppe.

Niederschriftserklärung zu § 8 Absatz 1 Satz 2 und Absatz 2 Satz 2 sowie § 9 Absatz 2 bis 4:

Eine missbräuchliche Entziehung der Tätigkeit mit dem ausschließlichen Ziel, eine Höhergruppierung zu verhindern, ist nicht zulässig.

Niederschriftserklärung zu § 10:

Die Tarifvertragsparteien stellen klar, dass die vertretungsweise Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ein Unterfall der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ist.

Niederschriftserklärungen zu § 12:

1Die Tarifvertragsparteien sind sich angesichts der Fülle der denkbaren Fallgestaltungen bewusst, dass die Festlegung der Strukturausgleiche je nach individueller Fallgestaltung in Einzelfällen sowohl zu überproportional positiven Folgen als auch zu Härten führen kann. 2Sie nehmen diese Verwerfungen im Interesse einer für eine Vielzahl von Fallgestaltungen angestrebten Abmilderung von Exspektanzverlusten hin.

3Die Tarifvertragsparteien erkennen unbeschadet der Niederschriftserklärung Nr. 1 an, dass die Strukturausgleiche in einem Zusammenhang mit der zukünftigen Entgeltordnung stehen. 4Die Tarifvertragsparteien werden nach einer Vereinbarung der Entgeltordnung zum TVöD, rechtzeitig vor Ablauf des 30. September 2007 prüfen, ob und in welchem Umfang sie neben den bereits verbindlich vereinbarten Fällen, in denen Strukturausgleichsbeträge festgelegt sind, für einen Zeitraum bis längstens Ende 2014 in weiteren Fällen Regelungen, die auch in der Begrenzung der Zuwächse aus Strukturausgleichen bestehen können, vornehmen müssen. 5Sollten zusätzliche Strukturausgleiche vereinbart werden, sind die sich daraus ergebenden Kostenwirkungen in der Entgeltrunde 2008 zu berücksichtigen.

Niederschriftserklärung zu § 17 Absatz 8:

Mit dieser Regelung ist noch keine Entscheidung über die Zuordnung und Fortbestand/Besitzstand der Zulage im Rahmen der neuen Entgeltordnung verbunden.

Niederschriftserklärungen zu § 18:

1Abweichend von der Grundsatzregelung des TVöD über eine persönliche Zulage bei vorübergehender Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ist durch einen Tarifvertrag für den Bund im Rahmen eines Katalogs, der die hierfür in Frage kommenden Tätigkeiten aufführt, zu bestimmen, dass die Voraussetzung für die Zahlung einer persönlichen Zulagen bereits erfüllt ist, wenn die vorübergehende übertragene Tätigkeit mindestens drei Arbeitstage angedauert hat und der/die Beschäftigte ab dem ersten Tag der Vertretung in Anspruch genommen ist. 2Der Tarifvertrag soll spätestens am 1. Juli 2007 in Kraft treten.

3Die Niederschriftserklärung zu § 10 gilt entsprechend.

Niederschriftserklärung zu § 20:

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig:

Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis mit dem Bund nach dem 31. Juli 2003 begründet worden ist, erhalten im Jahr 2005 mit den Bezügen für den Monat November 2005 eine Zuwendung in gleicher Weise (Anspruchsgrund und Anspruchshöhe) wie im Jahr 2004

Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis mit dem Bund vor dem 1. August 2003 begründet worden ist, erhalten im Jahr 2005 eine Jahressonderzahlung, bestehend aus Urlaubsgeld und

Zuwendung nach Maßgabe der nachwirkenden Tarifverträge über ein Urlaubsgeld sowie über eine Zuwendung.

Niederschriftserklärung zu § 24 Absatz 1:

1Im Hinblick auf die notwendigen personalwirtschaftlichen, organisatorischen und technischen Vorarbeiten für die Überleitung der vorhandenen Beschäftigten in den TVöD sehen die Tarifvertragsparteien die Problematik einer fristgerechten Umsetzung der neuen Tarifregelungen zum 1. Oktober 2005. 2Sie bitten die personalverwaltenden und bezügezahlenden Stellen, im Interesse der Beschäftigten gleichwohl eine zeitnahe Überleitung zu ermöglichen und die Zwischenzeit mit zu verrechnenden Abschlagszahlungen zu überbrücken.

TVÜ-VKA:

Niederschriftserklärung zur Protokollerklärung zu § 2 Absatz 1:

Landesbezirkliche Regelungen sind auch Regelungen, die vor der ver.di-Gründung im Tarifrecht als bezirkliche Regelungen bezeichnet sind.

(2) Die von den Mitgliedverbänden der VKA abgeschlossenen Tarifverträge sind durch die landesbezirklichen Tarifvertragsparteien hinsichtlich ihrer Weitergeltung zu prüfen und bei Bedarf bis zum 31. Dezember 2006 an den TVöD anzupassen; die landesbezirklichen Tarifvertragsparteien können diese Frist verlängern. Das Recht zur Kündigung der in Satz 1 genannten Tarifverträge bleibt unberührt.

Niederschriftserklärung zu § 2:

1Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass der TVöD und dieser Tarifvertrag bei tarifgebundenen Arbeitgebern das bisherige Tarifrecht auch dann ersetzen, wenn arbeitsvertragliche Bezugnahmen nicht ausdrücklich den Fall der ersetzenden Regelung beinhalten. 2Die Geltungsbereichsregelungen des TV-V, der TV-N und des TV-WW/NW bleiben hiervon unberührt.

Niederschriftserklärungen zu § 4 Absatz 1:

1. 1Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass die Ergebnisse der unterschiedlichen Überleitung (ohne bzw. mit vollzogenem Aufstieg) der Lehrkräfte im Rahmen der Tarifverhandlungen zu einer neuen Entgeltordnung einer Lösung nach den Grundsätzen der neuen Entgeltordnung zuzuführen sind. 2Die Vertreter der VKA erklären, dass damit keine Verhandlungszusage zur Einbeziehung der Lehrkräfte in die neue Entgeltordnung verbunden ist.

2. Lehrkräfte, die ihre Lehrbefähigung nach dem Recht der DDR erworben haben und zur Anerkennung als Lehrkräfte nach Abschnitt A der Lehrer-Richtlinien der VKA auf Grund beamtenrechtlicher Regelungen unterschiedlich lange Bewährungszeiten durchlaufen mussten bzw. müssen, gehören nicht zur Gruppe der Lehrkräfte nach Abschnitt B der Lehrer-Richtlinien der VKA.

Niederschriftserklärung zu § 8 Absatz 2:

Die Neuberechnung des Vergleichsentgelts führt nicht zu einem Wechsel der Entgeltgruppe.

Niederschriftserklärung zu § 8 Absatz 1 Satz 2 und Absatz 2 Satz 2 sowie § 9 Absatz 2 bis 4:

Eine missbräuchliche Entziehung der Tätigkeit mit dem ausschließlichen Ziel, eine Höhergruppierung zu verhindern, ist nicht zulässig.

Niederschriftserklärung zu § 10 Absatz 1 und 2:

1Die Tarifvertragsparteien stellen klar, dass die vertretungsweise Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ein Unterfall der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ist. 2Gleiches gilt für die Zulage nach § 2 der Anlage 3 zum BAT.

Niederschriftserklärungen zu § 12:

1. 1Die Tarifvertragsparteien sind sich angesichts der Fülle der denkbaren Fallgestaltungen bewusst, dass die Festlegung der Strukturausgleiche je nach individueller Fallgestaltung in Einzelfällen sowohl zu überproportional positiven Wirkungen als auch zu Härten führen kann. 2Sie nehmen diese Verwerfungen im Interesse einer für eine Vielzahl von Fallgestaltungen angestrebten Abmilderung von Exspektanzverlusten hin.

2. 1Die Tarifvertragsparteien erkennen unbeschadet der Niederschriftserklärung Nr. 1 zu § 12 an, dass die Strukturausgleiche in einem Zusammenhang mit der zukünftigen Entgeltordnung stehen. 2Die Tarifvertragsparteien werden nach einer Vereinbarung der Entgeltordnung zum TVöD, rechtzeitig vor Ablauf des 30. September 2007, prüfen, ob und in welchem Umfang sie neben den bereits verbindlich vereinbarten Fällen, in denen Strukturausgleichsbeträge festgelegt sind, für einen Zeitraum bis längstens Ende 2014 in weiteren Fällen Regelungen, die auch in der Begrenzung der Zuwächse aus Strukturausgleichen bestehen können, vornehmen müssen. 3Sollten zusätzliche Strukturausgleiche vereinbart werden, sind die sich daraus ergebenden Kostenwirkungen in der Entgeltrunde 2008 zu berücksichtigen.

Niederschriftserklärung zu § 17 Absatz 8:

Mit dieser Regelung ist keine Entscheidung über die Zuordnung und Fortbestand/Besitzstand der Zulage im Rahmen der neuen Entgeltordnung verbunden.

Niederschriftserklärungen zu § 18:

1Abweichend von der Grundsatzregelung des TVöD über eine persönliche Zulage bei vorübergehender Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ist durch einen landesbezirklichen Tarifvertrag im Rahmen eines Katalogs, der die hierfür in Frage kommenden Tätigkeiten aufführt, zu bestimmen, dass die Voraussetzung für die Zahlung einer persönlichen Zulagen bereits erfüllt ist, wenn die vorübergehende übertragene Tätigkeit mindestens drei Arbeitstage angedauert hat und der/die Beschäftigte ab dem ersten Tag der Vertretung in Anspruch genommen ist. 2Die landesbezirklichen Tarifverträge sollen spätestens am 1. Juli 2007 in Kraft treten.

Die Niederschriftserklärung zu § 10 Absatz 1 und 2 gilt entsprechend.

Niederschriftserklärung zu § 19 Absatz 3

Die Tarifvertragsparteien streben für die Zeit nach dem 31. Dezember 2007 eine Harmonisierung mit den Tabellenwerten für die übrigen Beschäftigten an.

Niederschriftserklärung zu § 34 Absatz 1:

1Im Hinblick auf die notwendigen personalwirtschaftlichen, organisatorischen und technischen Vorarbeiten für die Überleitung der vorhandenen Beschäftigten in den TVöD sehen die Tarifvertragsparteien die Problematik einer fristgerechten Umsetzung der neuen Tarifregelungen zum 1. Oktober 2005. 2Sie bitten die Personal verwaltenden und Bezüge zahlenden Stellen, im Interesse der Beschäftigten gleichwohl eine zeitnahe Überleitung zu ermöglichen und die Zwischenzeit mit zu verrechnenden Abschlagszahlungen zu überbrücken.

Teil B: Sonderregelungen

B, 1. Beschäftigte im forstlichen Außendienst

Nr. 1

Zu § 1 Teil A, 1. - Allgemeiner Geltungsbereich -

Diese Sonderregelungen gelten für Beschäftigte im forstlichen Außendienst, die nicht von § 1 Absatz 3 ABD erfasst werden.

Nr. 2

Zu § 6 Teil A, 1. - Arbeitszeit -

(1) [1]Der wöchentliche Arbeitszeitkorridor beträgt 48 Stunden. [2]Abweichend von § 7 Absatz 7 Teil A, 1. sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die über den Arbeitszeitkorridor nach Satz 1 hinaus auf Anordnung geleistet worden sind. [3]§ 10 Absatz 1 Satz 3 Teil A, 1 findet keine Anwendung, auf Antrag der/des Beschäftigten kann ein Arbeitszeitkonto in vereinfachter Form durch Selbstaufschreibung geführt werden.

(2) Absatz 1 gilt nicht, wenn Dienstvereinbarungen zur Gleitzeit bestehen oder vereinbart werden.

B, 2. Arbeitsvertragsrechtliche Regelungen für kurzfristig Beschäftigte

Nr. 1

Zu § 1 Teil A, 1. - Allgemeiner Geltungsbereich -

Die Bestimmungen des Teil B, 2. gelten für die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten, die i. S. d. § 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB IV – ohne Berücksichtigung des § 8 Absatz 2 Satz 1 SGB IV – kurzfristig beschäftigt sind.

Nr. 2

Zu § 2 Teil A, 1. - Arbeitsvertrag -

Der Inhalt des Arbeitsvertrages unterliegt der freien Vereinbarkeit, soweit nicht durch Gesetz oder nachfolgend etwas anderes geregelt ist.

Nr. 3

Zu § 15 Teil A, 1. - Tabellenentgelt -

1Das Entgelt kann zwischen Arbeitgeber und Beschäftigter/Beschäftigtem frei vereinbart werden. 2Der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts der Stufe 2 der jeweiligen Entgeltgruppe darf dabei nicht unterschritten werden.

B, 3. Arbeitsvertragsrechtliche Regelungen für Renten- und Versorgungsempfänger

(aufgehoben durch Beschluss vom 16.07.2009 mit Inkraftsetzung zum 01.01.2010)

B, 4. Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft

B, 4.1. Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse arbeitsvertraglich beschäftigter Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft (SR-L)

B, 4.1.1. Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften an Realschulen und Gymnasien

Kapitel 1 - Sonderregelungen zu Teil A, 1.

Zum 1. Abschnitt
Allgemeine Vorschriften

Nr. 1
Zu § 1 Teil A, 1. - Allgemeiner Geltungsbereich

1Diese Sonderregelungen gelten für Lehrkräfte an Realschulen und Gymnasien. 2Die Lehrerdienstordnung für katholische Schulen in freier Trägerschaft in Bayern (KLDO) in ihrer jeweiligen Fassung ist Bestandteil des Arbeitsverhältnisses.

Erläuterung:
1Lehrkräfte im Sinne dieser Sonderregelung sind Personen, bei denen die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten im Rahmen eines Schulbetriebes der Tätigkeit das Gepräge gibt. 2Als Lehrkräfte im Sinne dieser Sonderregelungen gelten auch Schulleiterinnen und Schulleiter.

Nr. 2
Zu § 3 Teil A, 1. - Allgemeine Arbeitsbedingungen -

Für die ärztliche Untersuchung gemäß § 3 Absatz 4 Teil A, 1. gelten auch die Bestimmungen, die zur Verhütung der Verbreitung übertragbarer Krankheiten an Schulen allgemein erlassen sind.

Nr. 3
Zu §§ 5 und 5a Teil A, 1. - Qualifizierung, Freiwillige Qualifizierungsmaßnahmen -

1Die Lehrkräfte sind verpflichtet und berechtigt, im Umfang von zwölf Fortbildungstagen innerhalb von vier Jahren an Maßnahmen der Qualifizierung – auch während der Ferien – teilzunehmen. 2Die Durchführung im Einzelnen wird vom Schulträger geregelt. 3Für die Reisekostenvergütung gelten die Regelungen wie für die entsprechenden Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern. 4Dabei finden die §§ 5, 5a Teil A, 1. entsprechende Anwendung.

Zum 2. Abschnitt
Arbeitszeit, Überstunden

Nr. 4

(1) Die §§ 6, 7, 8, 9, 10, 11, 11a, 11b und 43 Teil A, 1. finden keine Anwendung.

(2) 1Für Lehrkräfte gelten die Arbeitszeitregelungen wie für entsprechende Lehrkräfte des Freistaates Bayern. 2Bei der Errichtung eines freiwilligen Arbeitszeitkontos findet § 6 Absatz 4 Teil D, 4. entsprechende Anwendung. 3Die Errichtung eines verpflichtenden Arbeitszeitkontos richtet sich nach den Vorschriften für die entsprechenden Lehrkräfte des Freistaates Bayern.
Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 2:
Anstelle der in § 6 Absatz 4 Teil D, 4. (Arbeitszeitkontenregelung) genannten Jahreswochenstunden können für den Bereich der Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft als Mehrarbeit vergütungspflichtige Unterrichtsstunden dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden.
Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 3:
1. Auf Antrag der Lehrkraft kann der Schulträger angesparte Zeiten finanziell abgelten.
2. Der Schulträger hat das Recht, den Gesamtumfang des Arbeitszeitkontos bis höchstens zu der für die Lehrkräfte des Freistaates Bayern geltenden Dauer festzulegen.

(3) Für die Vergütung von Mehrarbeit gelten die Vorschriften für arbeitsvertraglich beschäftigte Lehrkräfte des Freistaates Bayern.
Protokollnotiz zu Absatz 3:
Vollbeschäftigte Lehrkräfte erhalten bei für die Dauer von mindestens zwei zusammenhängenden Monaten angeordneter regelmäßiger Mehrarbeit im entsprechenden Umfang erhöhtes Entgelt. Diese Mehrarbeit muss ohne Unterbrechung innerhalb eines Schuljahres in einer Klasse in einem Fach geleistet werden. Krankheit, Fortbildung, Schulfahrten, Ferien und ähnliche Unterbrechungen der vertretenden Lehrkraft stellen keine Unterbrechung im oben genannten Sinne dar.

(4) Lehrkräfte erhalten bei Übernahme einer Tätigkeit, für die bei gleichartigen staatlichen Schulen Anrechnungen üblich sind, sowie bei vergleichbaren Tätigkeiten, die dem speziellen Profil der Schule dienen, Anrechnungen, soweit solche zur Verfügung stehen.
Protokollnotiz zu Absatz 4:
Die für gleichartige staatliche Schulen zur Verfügung stehenden Anrechnungsstunden werden ausgeschöpft.

(5) 1Lehrkräfte erhalten Ermäßigungen entsprechend den staatlichen Vorschriften. 2Abweichend von Satz 1 erhalten Lehrkräfte in Altersteilzeit die ihrer tatsächlichen Beschäftigung entsprechende Altersermäßigung.

(6) 1Die Unterrichtspflichtzeit kann im Einzelfall bei Vorliegen dringender betrieblicher Erfordernisse für das jeweilige Schuljahr um bis zu 20 % gekürzt werden[1]. 2Davon ausgenommen sind Lehrkräfte, bei denen die Voraussetzungen des § 34 Absatz 2 Teil A, 1. vorliegen. 3Die Auswahl hat soziale Gesichtspunkte entsprechend § 1 Absatz 3 Sätze 1, 2 des Kündigungsschutzgesetzes zu berücksichtigen.
[1] Vorrangig ist eine Einigung mit den Lehrkräften zu versuchen.

(7) 1Der Schulträger ist berechtigt, in angemessenem Umfang Unterrichtsstunden der Lehrkraft durch die Erledigung außerunterrichtlicher schulbezogener Aufgaben zu ersetzen. 2Dabei werden 45 Minuten Unterricht mit 100 Minuten außerunterrichtlicher Aufgaben verrechnet; bei einem Einsatz in offenen oder gebundenen Ganztagsangeboten werden 45 Minuten Unterricht mit 90 Minuten außerunterrichtlicher Aufgaben verrechnet, sofern die Ganztagsangebote die Voraussetzungen für die staatliche Förderung erfüllen. 3Im Übrigen bleibt die Befugnis gemäß der Kirchlichen Lehrerdienstordnung, die Lehrkraft zur Erledigung außerunterrichtlicher Aufgaben zu verpflichten, unberührt.
Protokollnotiz:

Es bestehen keine Einwände gegen die Anwendung der staatlichen Regelungen bei der Mehr- oder Minderarbeit. Eine entsprechende Fixierung mit den betroffenen Lehrkräften im Rahmen der staatlichen Vorgaben wird nahegelegt. Der Abbau der Mehrarbeitsstunden erfolgt im Sinne der Arbeitszeitkontenregelung des Teiles D, 4.

Zum 3. Abschnitt
Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

Nr. 5
Zu §§ 12 bis 14 Teil A, 1. - Eingruppierung, Eingruppierung in besonderen Fällen, Anmerkung zu §§ 12, 13, Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit -

(1) Die §§ 12 bis 14 Teil A, 1. finden keine Anwendung.

(2) Lehrkräfte, bei denen die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen zur Übernahme in ein Beamtenverhältnis erfüllt sind, werden vorbehaltlich anderweitiger in diesen Sonderregelungen getroffener Regelungen eingruppiert wie vergleichbare Beamte des Katholischen Schulwerks in Bayern.

(3) 1Lehrkräfte, bei denen die Voraussetzungen zur Übernahme in ein Beamtenverhältnis wegen Fehlens der fachlichen und/oder pädagogischen Voraussetzungen nicht erfüllt sind, werden ein- und höhergruppiert gemäß Anlage A, hilfsweise gemäß Anlage B. 2Für die Erfüllung der Bewährungszeit findet Anlage C Anwendung.

(4) 1Den Lehrkräften an staatlich anerkannten Ersatzschulen wird das Recht zur Führung der Berufsbezeichnung eingeräumt, die das Bayerische Staatsministerium für Unterricht und Kultus für bestimmte Gruppen von Lehrkräften allgemein festsetzt. 2Das Nähere regelt eine Ordnung zur Verleihung von Berufsbezeichnungen.

(5) 1Für die Beurteilung der Lehrkräfte und der Schulleiterinnen und Schulleiter gelten die Ordnung gemäß Absatz 4 Satz 2 und Anlage D, ergänzend die staatlichen Vorschriften. 2Lehrkräfte können auf die nach Vollendung des 58. Lebensjahres fälligen Beurteilungen durch schriftlichen Antrag, der spätestens zwei Wochen nach der Vollendung des 57. Lebensjahres bei der Schulleitung eingegangen sein muss, verzichten; dies gilt nicht für Schulleiterinnen und Schulleiter. 3Der Verzicht auf die Beurteilungen beinhaltet den Verzicht auf die Leistungsfeststellungen nach Nr. 6 Absatz 4 Satz 2 in Verbindung mit Art. 62 Absatz 1 LlbG. 4Er ist unwiderruflich und gilt vorbehaltlich Satz 5 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. 5Dem Antrag wird entsprochen, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. 6Die Entscheidung über den Antrag ist nur wirksam, wenn der Antrag schriftlich erfolgt ist und wenn die Lehrkraft vor der Entscheidung schriftlich über die Unwiderruflichkeit des Verzichts und über die Auswirkungen einer fehlenden Beurteilung und Leistungsfeststellung (keine Einräumung des Rechts zum Führen einer höheren Berufsbezeichnung, kein weiterer Stufenaufstieg nach Nr. 6 Absatz 4 Satz 1 in Verbindung mit Art. 30 Absatz 2 BayBesG, keine Möglichkeit der Vergabe einer Leistungsstufe Nr. 6 Absatz 4 Satz 1 in Verbindung mit Art. 66 BayBesG) belehrt worden ist. 7Bei Lehrkräften, die das 57. Lebensjahr spätestens am 31.12.2011 vollenden oder bereits vollendet haben, muss der Antrag abweichend von Satz 2 bis zum 01.01.2012 bei der Schulleitung eingegangen sein.

Nr. 5 a
Lehrkräfte mit Führungsaufgaben

(1) 1Die Übertragung von Führungsaufgaben mit Weisungsbefugnis (Führungsaufgaben) erfolgt zunächst befristet für eine Bewährungszeit von drei Jahren. 2Zum Ende dieses Zeitraums überprüft und bewertet die Schulleiterin/der Schulleiter im Einvernehmen mit dem

Schulträger die Wahrnehmung der Führungsaufgaben anhand der Ziffern 6 und 7 der Anlage D Abschnitt A 2.2.1 (Bewährungsfeststellung nach Anlage D Abschnitt A 4.5.2).
3Wenn die Lehrkraft dabei mindestens die Bewertung „Leistung, die die Anforderungen übersteigt – UB“ erreicht und sie während der Bewährungszeit an Maßnahmen der Qualifizierung teilgenommen hat, welche die für die Wahrnehmung von Führungsaufgaben erforderlichen Kenntnisse vermitteln, werden die Führungsaufgaben auf Dauer übertragen.
Protokollnotiz zu Absatz 1 Satz 3:
Die Teilnahme an Maßnahmen der Qualifizierung vor der Bewährungszeit kann berücksichtigt werden.

(2) 1Für die Wahrnehmung der Führungsaufgaben steht an der Schule eine Anrechnungsstunde für je sechs zu führende Lehrkräfte zur Verfügung. 2Über die Verteilung der Anrechnungsstunden auf die Lehrkräfte mit Führungsaufgaben entscheidet der Schulleiter oder die Schulleiterin.
Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 1:
1Der Schulträger kann weitere Anrechnungsstunden zur Verfügung stellen. 2Die Entscheidung, weitere Anrechnungsstunden zur Verfügung zu stellen, wird für jedes Schuljahr neu getroffen.

(3) 1Lehrkräfte mit Führungsaufgaben, deren Entgelt niedriger als Besoldungsgruppe A 15 ist, erhalten eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Entgelten ihrer Besoldungsgruppe und der nächsthöheren Besoldungsgruppe der für Beamte des Freistaates Bayern gemäß dem Bayerischen Besoldungsgesetz geltenden Besoldungsordnung A. 2Lehrkräfte mit Führungsaufgaben an Realschulen erhalten eine Zulage höchstens in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem Entgelt ihrer Besoldungsgruppe und der Besoldungsgruppe A 14.

(4) Lehrkräften, denen Führungsaufgaben übertragen worden sind und deren Bewertungsstufe in einer dienstlichen Beurteilung um zwei oder mehr Bewertungsstufen gegenüber der letzten Beurteilung absinkt, können die Führungsaufgaben entzogen werden.

(5) 1Lehrkräfte, denen vor dem Inkrafttreten dieser Regelung Führungsaufgaben auf Zeit übertragen worden waren, führen diese bis zum Ablauf des vorgesehenen Übertragungszeitraums fort. 2Für die Vergabe von Anrechnungsstunden gilt Absatz 2, für die Vergütung Absatz 3. 3Auf die Zeit nach Absatz 1 werden Zeiten mindestens ab dem 01.08.2014, für die Führungsaufgaben nach den vor dem Inkrafttreten dieser Regelung geltenden Vorschriften auf Zeit übertragen worden waren, angerechnet. 4Für die Übertragung von Führungsaufgaben auf Dauer gilt Absatz 1 Satz 2.

Nr. 5 b
Lehrkräfte an Realschulen als Systembetreuer, Beratungslehrkräfte und Schulpsychologen

(1) Systembetreuer erhalten bei alleiniger Betreuung der schulischen Verwaltungs-EDV-Ausstattung sowie der sonstigen schulischen EDV-Ausstattung an einer oder mehreren Schulen bei insgesamt bis zu 360 Schülerinnen und Schülern zwei Anrechnungsstunden, bei bis zu 720 Schülerinnen und Schülern drei Anrechnungsstunden und ab 721 Schülerinnen und Schülern vier Anrechnungsstunden.
Protokollnotiz zu Absatz 1:
Der Systembetreuer soll bei schulorganisatorischer Möglichkeit von einer Klassenleitung freigestellt werden.

(2) 1Systembetreuer mit staatlicher Qualifizierung zum Systembetreuer erhalten bei alleiniger Betreuung der schulischen Verwaltungs-EDV-Ausstattung sowie der sonstigen schulischen EDV-Ausstattung an einer oder mehreren Schulen mit insgesamt über 720 Schülerinnen und Schülern nach dreijähriger Bewährung für die weitere Dauer der Tätigkeit als Systembetreuer eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem Entgelt ihrer Besoldungsgruppe

und der nächsthöheren Besoldungsgruppe der für Beamte des Freistaats Bayern gemäß dem Bayerischen Besoldungsgesetz geltenden Besoldungsordnung, jedoch höchstens in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem Entgelt ihrer Besoldungsgruppe und der Besoldungsgruppe A 14. 2Systembetreuer nach Satz 1 ohne staatliche Qualifizierung erhalten eine entsprechende Zulage nach fünfjähriger Bewährung. 3Für Systembetreuer, die am 1. Januar 2018 eine Zulage erhalten, verbleibt es für die Dauer der Tätigkeit bei den bisherigen Regelungen.

(3) Die Systembetreuer sind verpflichtet, in angemessenem Umfang Fortbildungen im Bereich der Systembetreuung an der eigenen Schule oder darüber hinaus durchzuführen.

(4) Beratungslehrkräfte erhalten für die Beratungstätigkeit an Schulen mit bis zu 399 Schülerinnen und Schüler mindestens eine Anrechnungsstunde, an Schulen mit 400 und mehr Schülerinnen und Schüler mindestens zwei Anrechnungsstunden.

(5) 1Beratungslehrkräfte mit bestandener Erweiterungsprüfung zur Beratungslehrkraft gemäß LPO I erhalten nach dreijähriger Bewährung für die weitere Dauer der Tätigkeit als Beratungslehrkraft eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem Entgelt ihrer Besoldungsgruppe und der nächsthöheren Besoldungsgruppe der für Beamte des Freistaats Bayern gemäß dem Bayerischen Besoldungsgesetz geltenden Besoldungsordnung, jedoch höchstens in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem Entgelt ihrer Besoldungsgruppe und der Besoldungsgruppe A 14. 2Dies gilt auch für Lehrkräfte, die die Weiterbildung des Katholischen Schulwerks in Bayern erfolgreich abgeschlossen haben, sowie für Lehrkräfte nach Nr. 5 Absatz 3 als Beratungslehrkräfte, wenn sie ein Studium für die Qualifikation als Beratungslehrkraft gemäß § 111 LPO I vollständig absolviert und die Abschlussprüfung beim Katholischen Schulwerk in Bayern bestanden haben. 3Für Beratungslehrkräfte, die sich in der Bewährungszeit nach Nr. 5 b Absatz 4 Satz 2 in der bis zum 31.07.2012 geltenden Fassung befinden, verbleibt es bei dieser Regelung.[1]

[1]Satz 2 in der bis zum 31.07.2012 geltenden Fassung lautete wie folgt: Beratungslehrkräfte ohne Erweiterungsprüfung erhalten ein entsprechendes Entgelt nach siebenjähriger Bewährung.

(6) Schulpsychologen erhalten für ihre Tätigkeit an einer oder mehreren Schulen mit insgesamt bis zu 199 Schülerinnen und Schülern eine Anrechnungsstunde, an Schulen mit insgesamt 200 bis 399 Schülerinnen und Schülern zwei Anrechnungsstunden, an Schulen mit insgesamt 400 bis 599 Schülerinnen und Schülern drei Anrechnungsstunden, an Schulen mit insgesamt 600 bis 799 Schülerinnen und Schülern vier Anrechnungsstunden, an Schulen mit insgesamt 800 bis 999 Schülerinnen und Schülern fünf Anrechnungsstunden und an Schulen mit 1000 und mehr Schülerinnen und Schülern sechs Anrechnungsstunden

(7) Schulpsychologen erhalten nach dreijähriger Bewährung für die weitere Dauer der Tätigkeit als Schulpsychologe eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem Entgelt ihrer Besoldungsgruppe und der Besoldungsgruppe A 14 der für Beamte des Freistaats Bayern gemäß dem Bayerischen Besoldungsgesetz geltenden Besoldungsordnung.

(8) 1Die Bewährungszeit beginnt mit der Übernahme der Tätigkeit. 2Zum Ende der Bewährungszeit überprüft und bewertet die Schulleiterin/der Schulleiter im Einvernehmen mit dem Schulträger die Wahrnehmung der übertragenen Aufgaben als Systembetreuer, Beratungslehrkraft oder Schulpsychologe anhand Ziffer 6 der Anlage D Abschnitt A 2.2.1. (Bewährungsfeststellung). 3Das Erfordernis der Bewährung ist erfüllt, wenn die Lehrkraft dabei mindestens die Bewertung „Leistung, die die Anforderungen übersteigt – UB“ erreicht.

Protokollnotiz zu Nr. 5 b:
Soweit in Nr. 5 b nicht anders geregelt, gilt für die Erfüllung der Bewährungszeit Anlage C Teil B, 4.1. mit Ausnahme der Nrn. 1 und 2.

Nr. 5 c
Dienstzulage an Realschulen

(1) 1Lehrkräfte an Realschulen, die in der Besoldungsgruppe 13 der dem Bayerischen Besoldungsgesetz geltenden Besoldungsordnung A eingruppiert sind, erhalten nach Maßgabe der Absätze 2 - 4 eine Dienstzulage in Höhe der Zulage für die entsprechenden Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern. 2§ 3 Absatz 4 Teil B, 4.3. gilt entsprechend.
Protokollnotiz zu Absatz 1:
1Einbezogen sind auch Lehrkräfte an Realschulen mit Führungsaufgaben nach Nr. 5 a, Lehrkräfte als Systembetreuer nach Nr. 5 b Absatz 2 Satz 1, 1. Alt. und Beratungslehrkräfte nach Nr. 5 b Absatz 4 Satz 1, 1. Alt., die in Besoldungsgruppe 13 eingruppiert sind und die lediglich aufgrund ihrer Funktion ein Entgelt nach Besoldungsgruppe 14 erhalten. 2Ausgenommen sind Lehrkräfte mit Führungsaufgaben nach Nr. 5 a Absatz 1 sowie Lehrkräfte als Systembetreuer und Beratungslehrkräfte nach Nr. 5 b Absatz 2 Satz 1, 2. Alt. bzw. Nr. 5 b Absatz 4 Satz 1, 2. Alt., deren Entgelt niedriger als Besoldungsgruppe 13 ist.

(2) 1Der Schulträger weist eine dem Verhältnis der Stellen für das funktionslose Beförderungsamt zur Gesamtzahl der Stellen der in A 13 eingruppierten Lehrkräfte an Realschulen des Freistaats Bayern entsprechende Anzahl von Stellen mit Dienstzulage aus. 2Die ausgewiesenen Stellen mit Dienstzulage sind auszuschöpfen.
Protokollnotiz zu Absatz 2:
Wechselt eine Lehrkraft mit Dienstzulage an eine Schule eines anderen Schulträgers, so ist der neue Schulträger nicht verpflichtet, die Dienstzulage weiterhin zu gewähren.

(3) 1Die Dienstzulage wird an die Lehrkräfte mit den besten dienstlichen Beurteilungen vergeben, und zwar ohne Rücksicht darauf, ob es sich um Lehrkräfte im Beschäftigungsverhältnis oder um Beamtinnen oder Beamte des Katholischen Schulwerks in Bayern handelt. 2Lehrkräften mit Dienstzulage, die bei einer späteren Beurteilung eine schlechtere Bewertungsstufe erhalten, kann die Dienstzulage entzogen werden.

(4) 1Erhält eine Lehrkraft mit Führungsaufgaben nach Nr. 5 a eine Dienstzulage nach dieser Vorschrift, so darf die Summe der Zulage nach Nr. 5 a und der Dienstzulage die Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Entgelten nach der Besoldungsgruppe 13 und der Besoldungsgruppe 14 der für Beamte des Freistaates Bayern dem Bayerischen Besoldungsgesetz geltenden Besoldungsordnung A nicht überschreiten. 2Erhalten Systembetreuer nach Nr. 5 b Absatz 2 oder Beratungslehrer nach Nr. 5 b Absatz 4 eine Dienstzulage nach dieser Vorschrift, so wird diese für die Dauer ihrer Tätigkeit auf das Entgelt angerechnet.
Protokollnotiz zu Absatz 4:
Endet die Übertragung der Führungsaufgaben oder die Tätigkeit als Systembetreuer oder Beratungslehrkraft, so bleibt die Dienstzulage erhalten und wird (erstmals) vollständig ausbezahlt.

Nr. 6
Zu §§ 15 bis 20b Teil A, 1. - Tabellenentgelt, Stufen der Entgelttabelle, Weitere Anrechnung von Vordienstzeiten bei Einstellung, Allgemeine Regelungen zu den Stufen, Leistungsentgelt, Besondere Einmalzahlung, Erschwerniszuschläge, Jahressonderzahlung, Entgeltbezugsgröße, Einmalige Sonderzahlung 2009, Arbeitgeber-Höherversicherung -

(1) Die §§ 15 bis 20b Teil A, 1. finden keine Anwendung.

(2) 1Die Lehrkräfte erhalten Entgelt entsprechend der im Bayerischen Besoldungsgesetz vorgesehenen Besoldung (Grundbezüge und Nebenbezüge, Art. 2 BayBesG) sowie der Ballungsraumzulage (Art. 94 BayBesG). 2Lehrkräfte nach Nr. 5 Absatz 3 erhalten Entgelt nach der Besoldungsgruppe, die ihrer Eingruppierung nach Nr. 5 Absatz 3 entspricht. 3Lehrkräfte nach Nr. 5 Absatz 3 in der Besoldungsgruppe A 14 mit uneingeschränkter Unterrichts-

genehmigung erhalten fünf Jahre nach Übernahme einer Funktion, die an gleichartigen staatlichen Schulen als Funktion vorgesehen ist, eine Zulage in Höhe der Hälfte des Unterschieds des Grundgehalts oder des Tabellenentgelts zur nächsthöheren Besoldungsgruppe. 4Die Gewährung der Zulage setzt voraus, dass die Lehrkräfte während der fünf Jahre in der Besoldungsgruppe A 14 oder einer entsprechenden Entgeltgruppe eingruppiert waren. 5Satz 3 gilt nicht für Lehrkräfte, denen der Schulträger auf ihr Verlangen hin zugestanden hat oder zugesteht, weiterhin nach Vergütungstarifverträgen des öffentlichen Dienstes vergütet zu werden. 6Das Entgelt umfasst auch für Teilzeitbeschäftigte die Gewährung von Leistungsstufen und -prämien. 7Für die Höhe der Amtszulage für Realschuldirektorinnen/Realschuldirektoren ist die Höhe der Amtszulage für die entsprechenden Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern maßgeblich.*

*Diese beträgt derzeit 340 EUR.

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 2:
Das Entgelt für Lehrkräfte nach Nr. 5 Absatz 3 umfasst nicht die Strukturzulage nach Art. 33 BayBesG.

(3) Änderungen der Besoldung sowie der Ballungsraumzulage werden zum jeweiligen Zeitpunkt Bestandteil dieser Sonderregelungen.

(4) 1Der regelmäßige Stufenaufstieg, die Vergabe einer Leistungsstufe und der Stufenstopp erfolgen entsprechend den Vorschriften des Bayerischen Besoldungsgesetzes. 2Bei Lehrkräften, die nach Nr. 5 Absatz 5 Sätze 2 bis 7 wirksam auf die Beurteilung verzichtet haben, findet ein Stufenaufstieg und die Vergabe einer Leistungsstufe nicht statt. 3Für die nach Satz 1 erforderlichen Leistungsfeststellungen gilt Art. 62 des Leistungslaufbahngesetzes entsprechend. 4Die Leistungen der Lehrkraft entsprechen den mit dem Amt verbundenen Mindestanforderungen im Sinne des Art. 30 Absatz 3 Satz 1 BayBesG, wenn die Lehrkraft in allen Einzelmerkmalen der fachlichen Leistung mindestens die Bewertungsstufe „Leistung, die Mängel aufweist – MA“ erzielt hat.

Protokollnotiz zu Satz 4:
Bei Lehrkräften, die vor dem 31.07.2013 im Gesamturteil der fachlichen Leistung die Bewertung „Leistung, die den Anforderungen voll entspricht – VE“ oder besser nicht erreicht hatten, und bei denen die Voraussetzungen des Satzes 3 in der am 01.08.2013 in Kraft getretenen Fassung erfüllt wären, endet eine Verzögerung des Stufenaufstiegs mit Ablauf des 31.07.2013.

(5) Für die Überführung oder Überleitung der am 31.12.2010 vorhandenen und in die bis dahin geltende Besoldungsordnung A eingruppierten Lehrkräfte in die Besoldungsordnung A des ab dem 01.01.2011 geltenden Bayerischen Besoldungsgesetzes sowie für ihre Einordnung in die neuen Grundgehaltstabellen gelten die Vorschriften des Bayerischen Besoldungsgesetzes entsprechend.

(6) 1Der Schulträger übernimmt bei Lehrkräften, deren Arbeitsverhältnis bis 19.07.2006 begonnen und bei denen er die Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gemäß § 168 SGB VI übernommen hat oder gemäß Nr. 6 Absatz 5 in ihrer bis zum 31.12.2005 geltenden Fassung hätte übernehmen müssen, die Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gemäß § 168 SGB VI. 2Gleiches gilt bei Lehrkräften, welche die Voraussetzungen für die Übernahme der Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gemäß § 168 SGB VI erst später erfüllen.[1]

[1]Gemeint sind Lehrkräfte, deren Arbeitsverhältnis vor dem 20.07.2006 begonnen hat und die die Voraussetzungen für die Übernahme erst nach diesem Zeitpunkt, jedoch vor Vollendung des 45. Lebensjahres erfüllen.

(7) 1Bei Lehrkräften, deren Arbeitsverhältnis ab dem 20.07.2006 begonnen hat und bei denen die persönlichen Voraussetzungen für einen Versorgungszuschuss nach Art. 40 Absatz 1 bis 4 BaySchFG in der bis zum 31.12.2005 geltenden Fassung (unbefristetes Arbeitsverhältnis, Hauptberuflichkeit, uneingeschränkte Unterrichtsgenehmigung, Höchstalter vollendetes 45. Lebensjahr) vorgelegen hätten, übernimmt der Schulträger die Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gemäß § 168 SGB VI als mit einer Frist von sechs Monaten

widerrufliche Leistung. 2Der Widerruf setzt die Gewährung eines für die Lehrkraft wirtschaftlich gleichwertigen Beitrags zur Altersversorgung voraus.

Protokollnotiz zu Absatz 7:
Unterhälftig Beschäftigte, welche die sonstigen Voraussetzungen nach Art. 40 Absatz 3 BaySchFG in der bis zum 31.12.2005 geltenden Fassung erfüllen, sollen die Möglichkeit erhalten, mindestens hälftig beschäftigt zu werden.

(7a) 1Bei Lehrkräften nach Absatz 6 oder 7, deren Arbeitsverhältnis vor dem 30.06.2019 begonnen hat und denen auf Grund der Änderung des Art. 40 BaySchFG zum 01.01.2006 eine Zusage nach Art. 40 Abs. 1 – 4 BaySchFG in der bis zum 31.12.2005 geltenden Fassung nicht erteilt wurde, leistet der Schulträger monatlich zum Aufbau einer zusätzlichen Altersvorsorge eine zusätzliche Zahlung als Arbeitgeber-Höherversicherung an die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden. 2Die Einzahlung erfolgt in Höhe von einem Prozent des zusatzversorgungspflichtigen Entgeltes gem. § 15 Teil D, 10a. 3Institute des geweihten Lebens oder Gesellschaften des apostolischen Lebens können die Leistung nach Satz 1 gewähren; sie können das Nähere in einer Dienstvereinbarung regeln.

Protokollnotiz zu Absatz 7a:
1. Bei der arbeitgeberfinanzierten Zahlung als Arbeitgeber-Höherversicherung handelt es sich um eine reine Beitragszusage im Sinne des BetrAVG.
2. 1Die Regelung der Nummer 2 ABD Teil D, 10c. Teil A findet Anwendung. 2D.h. etwaig vorhandene Steuerfreibeträge (steuerliche Förderung) werden zunächst auf die Beiträge des Dienstgebers (Pflichtbeiträge und Arbeitgeber-Höherversicherung), sodann auf etwaig umgewandelte Entgeltbestandteile der Lehrkraft angewandt. 3Liegt die Summe der Beiträge des Dienstgebers und der Entgeltumwandlung oberhalb von Steuerfreigrenzen, trägt die Lehrkraft die hierauf entfallende Steuer.

(8) 1Bei Lehrkräften im Sinne von Absatz 6 übernimmt der Schulträger die Arbeitnehmerbeiträge des § 346 SGB III (sog. Arbeitslosenversicherung) spätestens ab dem fünften Jahr nach Beginn des Arbeitsverhältnisses.
2Institute des geweihten Lebens oder Gesellschaften des apostolischen Lebens entscheiden über die Übernahme dieser Beiträge.

(9) 1Bei Lehrkräften im Sinne von Absatz 7 kann der Schulträger die Arbeitnehmerbeiträge des § 346 SGB III (sog. Arbeitslosenversicherung) ganz oder teilweise übernehmen. 2Es handelt sich dabei um eine freiwillige Leistung, die ohne Anerkennung einer Rechtspflicht gewährt wird.

Protokollnotiz zu Absatz 8 und 9:
Schulträger, welche die Arbeitnehmerbeiträge nicht übernehmen, sollen bei einer Verbesserung der finanziellen Situation, insbesondere der staatlichen Privatschulfinanzierung oder finanziell günstigeren Formen der Altersversorgung die Möglichkeit der Übernahme bzw. der dauernden Übernahme prüfen.

(10) 1Lehrkräfte mit A-Besoldung, deren Ehegatte als arbeitsvertraglich Beschäftigter, Beamter, Richter oder Soldat im öffentlichen Dienst oder aufgrund des Bezuges einer Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen einen eigenen Anspruch auf Familienzuschlag der Stufe 1 oder einer der folgenden Stufen, Ortszuschlag oder entsprechende Leistungen in Höhe der Stufe 2 oder einer der folgenden Stufen hat oder bis zum 31.10.2006 hatte, erhalten keinen Familienzuschlag.
2Erreicht der Anspruch des Ehegatten nicht die Höhe der Stufe 1 oder einer der folgenden Stufen des Familienzuschlages, so erhält die Lehrkraft eine Aufzahlung in der Höhe, dass beide Ehegatten den Familienzuschlag der jeweiligen Stufe insgesamt einmal erhalten. 3Entsprechendes gilt für Lehrkräfte, deren Ehegatte eine Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen erhält.

Nr. 7
Zu § 21 Teil A, 1. - Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung -

1In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach §§ 6 Absatz 3 Satz 1, 22 Absatz 1, 26, 27 und 29 Teil A, 1. werden das Entgelt gemäß Nr. 6 Absatz 2 sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile einschließlich der vom Arbeitgeber übernommenen Arbeitnehmeranteile zur gesetzlichen Renten- sowie Arbeitslosenversicherung weiterbezahlt. 2§ 21 Sätze 2, 3 Teil A, 1. bleiben unberührt.

Nr. 8
Zu § 22 Teil A, 1. - Entgelt im Krankheitsfall -

1Lehrkräften, die am 30.06.1994 in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben, das am 01.07.1994 zu demselben Arbeitgeber fortbestanden hat und fortbesteht und für deren Arbeitsverhältnis das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (ABD) vereinbart wurde, können, wenn sie in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit sind und einen Anspruch auf Beihilfen nach beamtenrechtlichen Grundsätzen haben, Krankenbezüge in entsprechender Anwendung von § 71 Absatz 1 bis 5 Teil A, 1. in der am 30.09.2005 geltenden Fassung zugesagt werden. 2Ein Krankengeldzuschuss wird in diesen Fällen nicht gewährt.

Nr. 9
Zu § 24 Teil A, 1. - Berechnung und Auszahlung des Entgelts -

Die Lehrkraft hat Anspruch auf Anweisung des Entgelts am ersten Banktag des laufenden Monats.

Zum 4. Abschnitt
Urlaub und Arbeitsbefreiung

Nr. 10
Zu §§ 26, 27 und 28 Teil A, 1. - Urlaub, Zusatzurlaub, Sonderurlaub -

(1) 1Die §§ 26, 27 Teil A, 1. finden keine Anwendung. 2Es gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern. 3§ 28 Teil A, 1. findet mit der Maßgabe Anwendung, dass Beschäftigten auf Antrag Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge gewährt werden soll, wenn sie mindestens ein Kind unter 18 Jahren tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen, und dass der Sonderurlaub längstens bis zu insgesamt 15 Jahren gewährt werden kann; die übrigen Bestimmungen des § 28 Teil A, 1. bleiben unberührt.

(2) Für die Höhe des Urlaubsanspruchs bei befristeten Arbeitsverhältnissen gelten die Bestimmungen für die entsprechenden arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräfte des Freistaates Bayern.

(3) 1Wird die Lehrkraft während der Schulferien durch Unfall oder Krankheit arbeitsunfähig, so hat sie dies unverzüglich anzuzeigen. 2Die Fristen des § 22 Absatz 1, 3 Teil A, 1. beginnen mit dem Tag der Arbeitsunfähigkeit.
(4) Die Lehrkraft hat sich nach Ende der Schulferien oder, wenn die Arbeitsunfähigkeit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen.

(5) Für Beginn- und Enddatum von Arbeitsverhältnissen, die auf das Schuljahr befristet sind, gelten die Bestimmungen für die entsprechenden arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräfte des Freistaates Bayern.

Zum 5. Abschnitt
Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Nr. 11
Zu §§ 31 und 32 Teil A, 1. - Führung auf Probe, Führung auf Zeit -

(1) Führungspositionen sind die Tätigkeiten als Schulleiterin oder Schulleiter.

(2) Die Lehrkraft erhält spätestens zwei Jahre nach der Übertragung für die Dauer der Tätigkeit das der Tätigkeit entsprechende Entgelt.

Nr. 12
Zu § 33 Teil A, 1. - Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung -

1Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Schulhalbjahres (31. Januar beziehungsweise 31. Juli), in dem die Lehrkraft das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat. 2Wird mit einer Lehrkraft, deren Arbeitsverhältnis gemäß Satz 1 geendet hat, ein neuer Arbeitsvertrag geschlossen, richtet sich das Entgelt nach der Besoldungsordnung A; die Eingruppierung unterliegt der freien Vereinbarung.

Nr. 13
Zu § 34 Teil A, 1. - Kündigung des Arbeitsverhältnisses -

(1) Das Arbeitsverhältnis kann zur Erprobung der Lehrkraft bis zu einem Jahr befristet werden. Abweichend von § 30 Absatz 5 Satz 1 Teil A, 1. ist die ordentliche Kündigung zulässig.

(2) 1Mit der für den 30. Juni geltenden Frist kann auch zum 31. Juli gekündigt werden. 2Eine Kündigung zum 30. September ist ausgeschlossen.

(3) Von Lehrkräften, die nach Abschluss des Arbeitsvertrags die Tätigkeit unberechtigt nicht aufnehmen oder ohne Einhaltung der Kündigungsfristen des § 34 Teil A, 1. oder bei auf bestimmte Dauer abgeschlossenen Arbeitsverhältnissen vor deren vereinbartem Ende beendigen, kann eine Vertragsstrafe bis zur Höhe des Entgelts für die Zeit der Mindestkündigungsfrist verlangt werden.

Zum 6. Abschnitt
Sonstige Vorschriften

Nr. 14
Zu § 36 Teil A, 1. - Beihilfen bei Krankheits-, Pflege-, Geburts- und Todesfällen, Unterstützungen –

Lehrkräfte, für die der Schulträger die Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung übernommen hat, erhalten Beihilfe[1] für die Dauer der Beschäftigung, während der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen, sowie im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Bezugs einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Alters, soweit Beamte als Lehrkräfte des Freistaates in diesen Zeiten beihilfeberechtigt sind.

Protokollnotiz:

Bei der Beihilfe handelt es sich um eine Beihilfe, die das bayerische Staatministerium für Unterricht und Kultus akzeptiert und nach Artikel 40 Absatz 5 BaySchFG in der Fassung vom 27.12.1997 bezuschusst (siehe auch KMS VI/10-04401-8/56545 vom 12.07.1999).

[1] 1. Die im Rahmen der Beihilfeordnung Teil A zu vergebenden Zusagen haben derzeit folgenden Wortlaut:

1. Zusage nach § 2 a BO/A:

„Herr/Frau ... hat ab dem ... für sich und seine/ihre berücksichtigungsfähigen Familienangehörigen Anspruch auf Beihilfen nach beamtenrechtlichen Grundsätzen wie ein privat krankenversicherter Beamter des Freistaates Bayern, soweit nicht die Beihilfeordnung der (Erz-)Diözese…von den für die Beamten des Freistaates Bayern geltenden Beihilfevorschriften abweichende Regelungen enthält. Ab diesem Zeitpunkt entfällt der Anspruch auf den Beitragszuschuss des Arbeitgebers nach § 257 SGB V. Der Anspruch besteht nur für die Zeit der beihilfekonformen Teilversicherung in der privaten Krankenversicherung."

2. Zusage nach § 7 b BO/A:

a) für die Dauer der Beschäftigung, auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen:

„Herr/Frau … erhält ab dem … für sich und seine/ihre berücksichtigungsfähigen Familienangehörigen für die Dauer der Beschäftigung, auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen, Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820K. Die Beihilfeordnung der (Erz-)Diözese … findet Anwendung."

b) zusätzlich zu a) im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Bezugs einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Alters: „Der Anspruch auf Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K Plus besteht auch im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Bezugs einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Alters. Die Beihilfeordnung der (Erz) Diözese … findet Anwendung."

3. Zusage nach § 7 c BO/A:

a) auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen:

„Herr/Frau … hat auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen Anspruch auf Beihilfen bei Krankheits-, Geburts- und Todesfällen wie ein privat krankenversicherter Arbeitnehmer des Freistaates Bayern mit Beitragszuschuss nach § 257 SGB V mit der Maßgabe, dass Aufwendungen für stationäre Krankenhausbehandlung nicht beihilfefähig und sonstige Aufwendungen, soweit sie zustehende Leistungen aus der privaten Krankenversicherung übersteigen, nur bis zu einem Betrag von maximal 750.- EURO pro Kalenderjahr beihilfefähig sind. Die Beihilfeordnung der (Erz)Diözese … findet Anwendung."

b) zusätzlich zu a) im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Bezugs einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Alters:

„Herr/Frau … hat auch im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Bezugs einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Alters Anspruch auf Beihilfen bei Krankheits-, Geburts- und Todesfällen wie ein privat krankenversicherter Arbeitnehmer des Freistaates Bayern mit Beitragszuschuss nach § 257 SGB V mit der Maßgabe, dass Aufwendungen für stationäre Krankenhausbehandlung nicht beihilfefähig und sonstige Aufwendungen, soweit sie zustehende Leistungen aus der privaten Krankenversicherung übersteigen, nur bis zu einem Betrag von maximal 750,- EURO pro Kalenderjahr beihilfefähig sind. Die Beihilfeordnung der (Erz-)Diözese findet Anwendung."

2. Gesetzlich krankenversicherte Lehrkräfte, bei denen der Schulträger gemäß Nr. 6 Absatz 6 oder 7 die Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gemäß § 168 SGB VI übernimmt, erhalten Beihilfe nach dem Tarif 814 auch im Falle der Elternzeit und des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Bezuges einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Alters.

Auffangklausel
Nr. 15

1Die §§ 3 Absatz 3, 23 Absatz 2, 29 Absatz 1 Buchstabe d, 39, 40 und 41 Teil A, 1. finden keine Anwendung. 2Es gelten anstelle dieser Bestimmungen die jeweiligen Bestimmungen für die entsprechenden Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern.

Kapitel 2 - Sonderregelungen zu Teil B, 3.

Beschäftige, die die Altersgrenze erreicht haben

Nr. 16
(aufgehoben durch Beschluss vom 16.07.2009 mit Inkraftsetzung zum 01.01.2010)

Kapitel 3 - Sonderregelungen zu Teil D, 5.

Sabbatjahrregelung

Nr. 17
Zu § 1 Teil D, 5. - Geltungsbereich -

1Teil D, 5. „Sabbatjahrregelung“ findet keine Anwendung. 2Es gelten anstelle dieser Regelung die Bestimmungen für die entsprechenden arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräfte des Freistaates Bayern.

Nr. 18 - Geltung

(1) 1Nr. 6 Absatz 7 und 8 gelten nur für Lehrkräfte, die Entgelt nach der Besoldungsordnung A erhalten. 2Wenn bei anderen Lehrkräften die Arbeitnehmerbeiträge des § 346 SGB III (sog. Arbeitslosenversicherung) übernommen wurden oder nach Nr. 15 Absatz 4 der Sonderregelungen für Angestellte als Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft in der bis zum 31.10.2006 geltenden Fassung hätten übernommen werden müssen, verbleibt es dabei.

(2) Für am 30.04.2000 bestehende Arbeitsverträge gilt im Verhältnis zu kollektivrechtlichen Regelungen das Günstigkeitsprinzip in entsprechender Anwendung von § 4 Absatz 3 des Tarifvertragsgesetzes.

B, 4.1.2. Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften an beruflichen Schulen

Kapitel 1 - Sonderregelungen zu Teil A, 1.

Zum 1. Abschnitt
Allgemeine Vorschriften

Nr. 1
Zu § 1 Teil A, 1. - Allgemeiner Geltungsbereich -

1Diese Sonderregelungen gelten für Lehrkräfte an beruflichen Schulen mit Ausnahme der Berufsschulen. 2Die Lehrerdienstordnung für katholische Schulen in freier Trägerschaft in Bayern (KLDO) in ihrer jeweiligen Fassung ist Bestandteil des Arbeitsverhältnisses.

Erläuterung:
1Lehrkräfte im Sinne dieser Sonderregelung sind Personen, bei denen die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten im Rahmen eines Schulbetriebes der Tätigkeit das Gepräge gibt. 2Als Lehrkräfte im Sinne dieser Sonderregelungen gelten auch Schulleiterinnen und Schulleiter.

Nr. 2
Zu § 3 Teil A, 1. - Allgemeine Arbeitsbedingungen -

Für die ärztliche Untersuchung gemäß § 3 Absatz 4 Teil A, 1. gelten auch die Bestimmungen, die zur Verhütung der Verbreitung übertragbarer Krankheiten an Schulen allgemein erlassen sind.

Nr. 3
Zu §§ 5 und 5a Teil A, 1. - Qualifizierung, Freiwillige Qualifizierungsmaßnahmen -

1Die Lehrkräfte sind verpflichtet und berechtigt, im Umfang von zwölf Fortbildungstagen innerhalb von vier Jahren an Maßnahmen der Qualifizierung – auch während der Ferien – teilzunehmen. 2Die Durchführung im Einzelnen wird vom Schulträger geregelt. 3Für die Reisekostenvergütung gelten die Regelungen wie für die entsprechenden Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern. 4Dabei finden die §§ 5, 5a Teil A, 1. entsprechende Anwendung.

Zum 2. Abschnitt
Arbeitszeit, Überstunden

Nr. 4

(1) Die §§ 6, 7, 8, 9, 10, 11, 11a, 11b und 43 Teil A, 1. finden keine Anwendung.

(2) 1Für Lehrkräfte gelten die Arbeitszeitregelungen wie für Lehrkräfte des Freistaates Bayern an beruflichen Schulen. 2Bei der Errichtung eines freiwilligen Arbeitszeitkontos findet § 6 Absatz 4 Teil D, 4. entsprechende Anwendung. 3Die Errichtung eines verpflichtenden Arbeitszeitkontos richtet sich nach den Vorschriften für die entsprechenden arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräfte des Freistaats Bayern.
Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 2:
Anstelle der in § 6 Absatz 4 Teil D, 4. (Arbeitszeitkontenregelung) genannten Jahreswochenstunden können für den Bereich der Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft als Mehrarbeit vergütungspflichtige Unterrichtsstunden dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden.
Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 3:
1. Auf Antrag der Lehrkraft kann der Schulträger angesparte Zeiten finanziell abgelten.
2. Der Schulträger hat das Recht den Gesamtumfang des Arbeitszeitkontos bis höchstens zu der für die Lehrkräfte des Freistaates Bayern geltenden Dauer festzulegen.

(3) Für die Vergütung von Mehrarbeit gelten die Vorschriften für arbeitsvertraglich beschäftigte Lehrkräfte des Freistaates Bayern.
Protokollnotiz zu Absatz 3:
Vollbeschäftigte Lehrkräfte erhalten bei für die Dauer von mindestens zwei zusammenhängenden Monaten angeordneter regelmäßiger Mehrarbeit im entsprechenden Umfang erhöhtes Entgelt. Diese Mehrarbeit muss ohne Unterbrechung innerhalb eines Schuljahres in einer Klasse in einem Fach geleistet werden. Krankheit, Fortbildung, Schulfahrten, Ferien und ähnliche Unterbrechungen der vertretenden Lehrkraft stellen keine Unterbrechung im oben genannten Sinne dar.

(4) Lehrkräfte erhalten bei Übernahme einer Tätigkeit, für die bei gleichartigen staatlichen Schulen Anrechnungen üblich sind, sowie bei vergleichbaren Tätigkeiten, die dem speziellen Profil der Schule dienen, Anrechnungen, soweit solche zur Verfügung stehen.
Protokollnotiz zu Absatz 4:
Die für gleichartige staatliche Schulen zur Verfügung stehenden Anrechnungsstunden werden ausgeschöpft.

(5) 1Lehrkräfte erhalten Ermäßigungen entsprechend den staatlichen Vorschriften. 2Abweichend von Satz 1 erhalten Lehrkräfte in Altersteilzeit die ihrer tatsächlichen Beschäftigung entsprechende Altersermäßigung.

(6) 1Die Unterrichtspflichtzeit kann im Einzelfall bei Vorliegen dringender betrieblicher Erfordernisse für das jeweilige Schuljahr um bis zu 20 % gekürzt werden[1]. 2Davon ausgenommen sind Lehrkräfte, bei denen die Voraussetzungen des § 34 Absatz 2 Teil A, 1. vorliegen. 3Die Auswahl hat soziale Gesichtspunkte entsprechend § 1 Absatz 3 Sätze 1, 2 des Kündigungsschutzgesetzes zu berücksichtigen.
[1]Vorrangig ist eine Einigung mit den Lehrkräften zu versuchen.

(7) 1Der Schulträger ist berechtigt, in angemessenem Umfang Unterrichtsstunden der Lehrkraft durch die Erledigung außerunterrichtlicher schulbezogener Aufgaben zu ersetzen. 2Dabei werden 45 Minuten Unterricht mit 100 Minuten außerunterrichtlicher Aufgaben verrechnet; bei einem Einsatz in offenen oder gebundenen Ganztagsangeboten werden 45 Minuten Unterricht mit 90 Minuten außerunterrichtlicher Aufgaben verrechnet, sofern die Ganztagsangebote die Voraussetzungen für die staatliche Förderung erfüllen. 3Im Übrigen bleibt die Befugnis gemäß der Kirchlichen Lehrerdienstordnung, die Lehrkraft zur Erledigung außerunterrichtlicher Aufgaben zu verpflichten, unberührt.

Anmerkung:
Es bestehen keine Einwände gegen die Anwendung der staatlichen Regelungen bei der Mehr- oder Minderarbeit. Eine entsprechende Fixierung mit den betroffenen Lehrkräften im Rahmen der staatlichen Vorgaben wird nahegelegt. Der Abbau der Mehrarbeitsstunden erfolgt im Sinne der Arbeitszeitkontenregelung des Teil D, 4.

Zum 3. Abschnitt
Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

Nr. 5
Zu §§ 12 bis 14 Teil A, 1. - Eingruppierung, Eingruppierung in besonderen Fällen, Anmerkung zu §§ 12,13, Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit -

(1) Die §§ 12 bis 14 Teil A, 1. finden keine Anwendung.

(2) Lehrkräfte, bei denen die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen zur Übernahme in ein Beamtenverhältnis erfüllt sind, werden eingruppiert wie vergleichbare Beamte des Katholischen Schulwerks in Bayern.

(3) 1Lehrkräfte, bei denen die Voraussetzungen zur Übernahme in ein Beamtenverhältnis wegen Fehlens der fachlichen und/oder pädagogischen Voraussetzungen nicht erfüllt sind, werden ein- und höhergruppiert gemäß Anlage A, hilfsweise gemäß Anlage B. 2Für die Erfüllung der Bewährungszeit findet Anlage C Anwendung.

(4) 1Den Lehrkräften an staatlich anerkannten Ersatzschulen wird das Recht zur Führung der Berufsbezeichnung eingeräumt, die das Bayerische Staatsministerium für Unterricht und Kultus für bestimmte Gruppen von Lehrkräften allgemein festsetzt. 2Das Nähere regelt eine Ordnung zur Verleihung von Berufsbezeichnungen.

(5) 1Für die Beurteilung der Lehrkräfte und der Schulleiterinnen und Schulleiter gelten die Ordnung gemäß Absatz 4 Satz 2 und Anlage D, ergänzend die staatlichen Vorschriften. 2Lehrkräfte können auf die nach Vollendung des 58. Lebensjahres fälligen Beurteilungen durch schriftlichen Antrag, der spätestens zwei Wochen nach der Vollendung des 57. Lebensjahres bei der Schulleitung eingegangen sein muss, verzichten; dies gilt nicht für Schulleiterinnen und Schulleiter. 3Der Verzicht auf die Beurteilungen beinhaltet den Verzicht auf die Leistungsfeststellungen nach Nr. 6 Absatz 4 Satz 2 in Verbindung mit Art. 62 Absatz 1 LlbG. 4Er ist unwiderruflich und gilt vorbehaltlich Satz 5 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. 5Dem Antrag wird entsprochen, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. 6Die Entscheidung über den Antrag ist nur wirksam, wenn der Antrag schriftlich erfolgt ist und wenn die Lehrkraft vor der Entscheidung schriftlich über die Unwiderruflichkeit des Verzichts und über die Auswirkungen einer fehlenden Beurteilung und Leistungsfeststellung (keine Einräumung des Rechts zum Führen einer höheren Berufsbezeichnung, kein weiterer Stufenaufstieg nach Nr. 6 Absatz 4 Satz 1 in Verbindung mit Art. 30 Absatz 2 BayBesG, keine Möglichkeit der Vergabe einer Leistungsstufe Nr. 6 Absatz 4 Satz 1 in Verbindung mit Art. 66 BayBesG) belehrt worden ist. 7Bei Lehrkräften, die das 57. Lebensjahr spätestens am 31.12.2011 vollenden oder bereits vollendet haben, muss der Antrag abweichend von Satz 2 bis zum 01.01.2012 bei der Schulleitung eingegangen sein.

Nr. 5 a
Lehrkräfte mit Führungsaufgaben

(1) 1Die Übertragung von Führungsaufgaben mit Weisungsbefugnis (Führungsaufgaben) erfolgt zunächst befristet für eine Bewährungszeit von drei Jahren. 2Zum Ende dieses Zeitraums überprüft und bewertet die Schulleiterin/der Schulleiter im Einvernehmen mit dem

Schulträger die Wahrnehmung der Führungsaufgaben anhand der Ziffern 6 und 7 der Anlage D Abschnitt A 2.2.1 (Bewährungsfeststellung nach Anlage D Abschnitt A 4.5.2). 3Wenn die Lehrkraft dabei mindestens die Bewertung „Leistung, die die Anforderungen übersteigt – UB“ erreicht und sie während der Bewährungszeit an Maßnahmen der Qualifizierung teilgenommen hat, welche die für die Wahrnehmung von Führungsaufgaben erforderlichen Kenntnisse vermitteln, werden die Führungsaufgaben auf Dauer übertragen.
Protokollnotiz zu Absatz 1 Satz 3:
Die Teilnahme an Maßnahmen der Qualifizierung vor der Bewährungszeit kann berücksichtigt werden.

(2) 1Für die Wahrnehmung der Führungsaufgaben steht an der Schule eine Anrechnungsstunde für je sechs zu führende Lehrkräfte zur Verfügung. 2Über die Verteilung der Anrechnungsstunden auf die Lehrkräfte mit Führungsaufgaben entscheidet die Schulleiterin oder der Schulleiter.
Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 1:
1Der Schulträger kann weitere Anrechnungsstunden zur Verfügung stellen. 2Die Entscheidung, weitere Anrechnungsstunden zur Verfügung zu stellen, wird für jedes Schuljahr neu getroffen.

(3) Lehrkräfte mit Führungsaufgaben, deren Entgelt niedriger als Besoldungsgruppe A 15 ist, erhalten eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Entgelten ihrer Besoldungsgruppe und der nächsthöheren Besoldungsgruppe der für Beamte des Freistaates Bayern gemäß dem Bayerischen Besoldungsgesetz geltenden Besoldungsordnung A.

(4) Lehrkräften, denen Führungsaufgaben übertragen worden sind und deren Bewertungsstufe in einer dienstlichen Beurteilung um zwei oder mehr Bewertungsstufen gegenüber der letzten Beurteilung absinkt, können die Führungsaufgaben entzogen werden.

Nr. 5 b
Lehrkräfte als Beratungslehrkräfte und Schulpsychologen

(1) Beratungslehrkräfte erhalten für die Beratungstätigkeit an Schulen mit bis zu 399 Schülerinnen und Schülern mindestens eine Anrechnungsstunde, an Schulen mit 400 und mehr Schülerinnen und Schülern mindestens zwei Anrechnungsstunden.

(2) Schulpsychologen erhalten für ihre Tätigkeit pro 200 zu betreuende Schülerinnen und Schüler eine Anrechnungsstunde.

Nr. 6
Zu §§ 15 bis 20b Teil A, 1. - Tabellenentgelt, Stufen der Entgelttabelle, Weitere Anrechnung von Vordienstzeiten bei Einstellung, Allgemeine Regelungen zu den Stufen, Leistungsentgelt, Besondere Einmalzahlung, Erschwerniszuschläge, Jahressonderzahlung, Entgeltbezugsgröße, Einmalige Sonderzahlung 2009, Arbeitgeber-Höherversicherung -

(1) Die §§ 15 bis 20b Teil A, 1. finden keine Anwendung.

(2) 1Die Lehrkräfte erhalten Entgelt entsprechend der im Bayerischen Besoldungsgesetz vorgesehenen Besoldung (Grundbezüge und Nebenbezüge, Art. 2 BayBesG) sowie der Ballungsraumzulage (Art. 94 BayBesG). 2Darüberhinaus können bei Vorliegen eines Angebots zur Berufung in ein Beamtenverhältnis weitere Entgeltbestandteile gewährt werden. 3Lehrkräfte nach Nr. 5 Absatz 3 erhalten Entgelt nach der Besoldungsgruppe, die ihrer Eingruppierung nach Nr. 5 Absatz 3 entspricht. 4Das Entgelt umfasst auch für Teilzeitbeschäftigte die Gewährung von Leistungsstufen und -prämien.
Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 2:
Das Entgelt für Lehrkräfte nach Nr. 5 Absatz 3 umfasst nicht die Strukturzulage nach Art. 33 BayBesG.

(3) Änderungen der Besoldung sowie der Ballungsraumzulage werden zum jeweiligen Zeitpunkt Bestandteil dieser Sonderregelungen.

(4) 1Der regelmäßige Stufenaufstieg, die Vergabe einer Leistungsstufe und der Stufenstopp erfolgen entsprechend den Vorschriften des Bayerischen Besoldungsgesetzes. 2Bei Lehrkräften, die nach Nr. 5 Absatz 5 Sätze 2 bis 7 wirksam auf die Beurteilung verzichtet haben, findet ein Stufenaufstieg und die Vergabe einer Leistungsstufe nicht statt. 3Für die nach Satz 1 erforderlichen Leistungsfeststellungen gilt Art. 62 des Leistungslaufbahngesetzes entsprechend. 4Die Leistungen der Lehrkraft entsprechen den mit dem Amt verbundenen Mindestanforderungen im Sinne des Art. 30 Absatz 3 Satz 1 BayBesG, wenn die Lehrkraft in allen Einzelmerkmalen der fachlichen Leistung mindestens die Bewertungsstufe „Leistung, die Mängel aufweist – MA“ erzielt hat.
Protokollnotiz zu Satz 4:
Bei Lehrkräften, die vor dem 31.07.2013 im Gesamturteil der fachlichen Leistung die Bewertung „Leistung, die den Anforderungen voll entspricht – VE“ oder besser nicht erreicht hatten, und bei denen die Voraussetzungen des Satzes 3 in der am 01.08.2013 in Kraft getretenen Fassung erfüllt wären, endet eine Verzögerung des Stufenaufstiegs mit Ablauf des 31.07.2013.

(5) Für die Überführung oder Überleitung der am 31.12.2010 vorhandenen und in die bis dahin geltende Besoldungsordnung A eingruppierten Lehrkräfte in die Besoldungsordnung A des ab dem 01.01.2011 geltenden Bayerischen Besoldungsgesetzes sowie für ihre Einordnung in die neuen Grundgehaltstabellen gelten die Vorschriften des Bayerischen Besoldungsgesetzes entsprechend.

(6) 1Bei Lehrkräften in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis übernimmt der Schulträger die Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gemäß § 168 SGB VI. 2Davon ausgenommen sind Lehrkräfte, welche die Befähigung für eine beamtenrechtliche Laufbahn nicht besitzen.

(6a) 1Bei Lehrkräften nach Absatz 6 oder 7, deren Arbeitsverhältnis vor dem 30.06.2019 begonnen hat und denen auf Grund der Änderung des Art. 40 BaySchFG zum 01.01.2006 eine Zusage nach Art. 40 Abs. 1 – 4 BaySchFG in der bis zum 31.12.2005 geltenden Fassung nicht erteilt wurde, leistet der Schulträger monatlich zum Aufbau einer zusätzlichen Altersvorsorge eine zusätzliche Zahlung als Arbeitgeber-Höherversicherung an die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden. 2Die Einzahlung erfolgt in Höhe von einem Prozent des zusatzversorgungspflichtigen Entgeltes gem. § 15 Teil D, 10a. 3Institute des geweihten Lebens oder Gesellschaften des apostolischen Lebens können die Leistung nach Satz 1 gewähren; sie können das Nähere in einer Dienstvereinbarung regeln.
Protokollnotiz zu Absatz 7a:
1. Bei der arbeitgeberfinanzierten Zahlung als Arbeitgeber-Höherversicherung handelt es sich um eine reine Beitragszusage im Sinne des BetrAVG.
2. 1Die Regelung der Nummer 2 ABD Teil D, 10c. Teil A findet Anwendung. 2D.h. etwaig vorhandene Steuerfreibeträge (steuerliche Förderung) werden zunächst auf die Beiträge des Dienstgebers (Pflichtbeiträge und Arbeitgeber-Höherversicherung), sodann auf etwaig umgewandelte Entgeltbestandteile der Lehrkraft angewandt. 3Liegt die Summe der Beiträge des Dienstgebers und der Entgeltumwandlung oberhalb von Steuerfreigrenzen, trägt die Lehrkraft die hierauf entfallende Steuer.“

(7) Bei Lehrkräften, die die Voraussetzungen des Absatzes 6 erfüllen, kann der Schulträger die Arbeitnehmerbeiträge des § 346 SGB III (sog. Arbeitslosenversicherung) übernehmen.

(8) 1Lehrkräfte mit A-Besoldung, deren Ehegatte als arbeitsvertraglich Beschäftigter, Beamter, Richter oder Soldat im öffentlichen Dienst oder aufgrund des Bezuges einer Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen einen eigenen Anspruch auf Familienzuschlag der Stufe 1 oder einer der folgenden Stufen, Ortszuschlag oder entsprechende Leistungen in Höhe der

Stufe 2 oder einer der folgenden Stufen hat oder bis zum 31.10.2006 hatte, erhalten keinen Familienzuschlag.
2Erreicht der Anspruch des Ehegatten nicht die Höhe der Stufe 1 oder einer der folgenden Stufen des Familienzuschlages, so erhält die Lehrkraft eine Aufzahlung in der Höhe, dass beide Ehegatten den Familienzuschlag der jeweiligen Stufe insgesamt einmal erhalten. 3Entsprechendes gilt für Lehrkräfte, deren Ehegatte eine Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen erhält.

Nr. 7
Zu § 21 Teil A, 1. - Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung -

1In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach §§ 6 Absatz 3 Satz 1, 22 Absatz 1, 26, 27 und 29 Teil A, 1. werden das Entgelt gemäß Nr. 6 Absatz 2 sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile einschließlich der vom Arbeitgeber übernommenen Arbeitnehmeranteile zur gesetzlichen Renten- sowie Arbeitslosenversicherung weiterbezahlt. 2§ 21 Sätze 2, 3 Teil A, 1. bleiben unberührt.

Nr. 8
Zu § 22 Teil A, 1. - Entgelt im Krankheitsfall -

1Lehrkräften, die am 30.06.1994 in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben, das am 01.07.1994 zu demselben Arbeitgeber fortbestanden hat und fortbesteht und für deren Arbeitsverhältnis das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (ABD) vereinbart wurde, können, wenn sie in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit sind und einen Anspruch auf Beihilfen nach beamtenrechtlichen Grundsätzen haben, Krankenbezüge in entsprechender Anwendung von § 71 Absatz 1 bis 5 Teil A, 1. in der am 30.09.2005 geltenden Fassung zugesagt werden. 2Ein Krankengeldzuschuss wird in diesen Fällen nicht gewährt.

Nr. 9
Zu § 24 Teil A, 1. - Berechnung und Auszahlung des Entgelts -

Die Lehrkraft hat Anspruch auf Anweisung des Entgelts am ersten Banktag des laufenden Monats.

Zum 4. Abschnitt
Urlaub und Arbeitsbefreiung

Nr. 10
Zu §§ 26, 27 und 28 Teil A, 1. - Urlaub, Zusatzurlaub, Sonderurlaub -

(1) 1Die §§ 26, 27 Teil A, 1. finden keine Anwendung. 2Es gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern. 3§ 28 Teil A, 1. findet mit der Maßgabe Anwendung, dass Beschäftigten auf Antrag Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge gewährt werden soll, wenn sie mindestens ein Kind unter 18 Jahren tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen, und dass der Sonderurlaub längstens bis zu insgesamt 15 Jahren gewährt werden kann; die übrigen Bestimmungen des § 28 Teil A, 1. bleiben unberührt.

(2) Für die Höhe des Urlaubsanspruchs bei befristeten Arbeitsverhältnissen gelten die Bestimmungen für die entsprechenden arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräfte des Freistaates Bayern.

(3) 1Wird die Lehrkraft während der Schulferien durch Unfall oder Krankheit arbeitsunfähig, so hat sie dies unverzüglich anzuzeigen. 2Die Fristen des § 22 Absatz 1, 3 Teil A, 1. beginnen mit dem Tag der Arbeitsunfähigkeit.

(4) Die Lehrkraft hat sich nach Ende der Schulferien oder, wenn die Arbeitsunfähigkeit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen.

(5) Für Beginn- und Enddatum von Arbeitsverhältnissen, die auf das Schuljahr befristet sind, gelten die Bestimmungen für die entsprechenden arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräfte des Freistaates Bayern.

Zum 5. Abschnitt
Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Nr. 11
Zu §§ 31 und 32 Teil A, 1. - Führung auf Probe, Führung auf Zeit -

(1) Führungspositionen sind die Tätigkeiten als Schulleiterin oder Schulleiter.

(2) Die Lehrkraft erhält spätestens zwei Jahre nach der Übertragung für die Dauer der Tätigkeit das der Tätigkeit entsprechende Entgelt.

Nr. 12
Zu § 33 Teil A, 1. - Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung -

1Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Schulhalbjahres (31. Januar beziehungsweise 31. Juli), in dem die Lehrkraft das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat. 2Wird mit einer Lehrkraft, deren Arbeitsverhältnis gemäß Satz 1 geendet hat, ein neuer Arbeitsvertrag geschlossen, richtet sich das Entgelt nach der Besoldungsordnung A; die Eingruppierung unterliegt der freien Vereinbarung.

Nr. 13
Zu § 34 Teil A, 1. - Kündigung des Arbeitsverhältnisses -

(1) 1Das Arbeitsverhältnis kann zur Erprobung der Lehrkraft bis zu einem Jahr befristet werden. 2Abweichend von § 30 Absatz 5 Satz 1 Teil A, 1. ist die ordentliche Kündigung zulässig.

(2) 1Mit der für den 30. Juni geltenden Frist kann auch zum 31. Juli gekündigt werden. 2Eine Kündigung zum 30. September ist ausgeschlossen.

(3) Von Lehrkräften, die nach Abschluss des Arbeitsvertrags die Tätigkeit unberechtigt nicht aufnehmen oder ohne Einhaltung der Kündigungsfristen des § 34 Teil A, 1. oder bei auf bestimmte Dauer abgeschlossenen Arbeitsverhältnissen vor deren vereinbartem Ende beendigen, kann eine Vertragsstrafe bis zur Höhe der Entgelts für die Zeit der Mindestkündigungsfrist verlangt werden.

Zum 6. Abschnitt
Sonstige Vorschriften

Nr. 14
Zu § 36 Teil A, 1. - Beihilfen bei Krankheits-, Pflege-, Geburts- und Todesfällen, Unterstützungen -

1Lehrkräfte in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis erhalten Beihilfe zumindest für die Dauer der Beschäftigung, auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen.[1] 2Lehrkräfte, bei denen der Schulträger gemäß Nr. 6 Absatz 6 die Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gemäß § 168 SGB VI übernimmt, erhalten Beihilfe auch im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Bezuges einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Alters. 3Für Institute des geweihten Lebens oder Gesellschaften des apostolischen Lebens gilt Satz 2 ab 01.01.2019

[1] Gesetzlich Krankenversicherte erhalten derzeit Beihilfe im Tarif 814 und Tarif 820 K Plus.

Auffangklausel
Nr. 15

1Die §§ 3 Absatz 3, 23 Absatz 2, 29 Absatz 1 Buchstabe d, 39, 40 und 41 Teil A, 1. finden keine Anwendung. 2Es gelten anstelle dieser Bestimmungen die jeweiligen Bestimmungen für die entsprechenden Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern.

Kapitel 2 - Sonderregelungen zu Teil B, 3.

Beschäftige, die die Altersgrenze erreicht haben

(aufgehoben durch Beschluss vom 16.07.2009 mit Inkraftsetzung zum 01.01.2010)

Kapitel 3 - Sonderregelungen zu Teil D, 5.

Sabbatjahrregelung

Nr. 17
Zu § 1 Teil D, 5. - Geltungsbereich -

1Teil D, 5. „Sabbatjahrregelung“ findet keine Anwendung. 2Es gelten anstelle dieser Regelung die Bestimmungen für die entsprechenden arbeitsvertraglich beschäftigen Lehrkräfte des Freistaates Bayern.

Nr. 18 - Geltung

(1) Diese Regelungen gelten nicht, wenn und soweit der Schulträger aufgrund von Vereinbarungen mit nichtkirchlichen Zuschussgebern an andere Regelungen gebunden ist.

(2) Für am 31.05.2002 bestehende Arbeitsverhältnisse gilt im Verhältnis zu kollektivrechtlichen Regelungen das Günstigkeitsprinzip in entsprechender Anwendung von § 4 Absatz 3 des Tarifvertragsgesetzes.

B, 4.1.3. Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften an Grund- und Mittelschulen

Kapitel 1 - Sonderregelungen zu Teil A, 1.

Zum 1. Abschnitt
Allgemeine Vorschriften

Nr. 1
Zu § 1 Teil A, 1. - Allgemeiner Geltungsbereich -

(1) 1Diese Sonderregelungen gelten für Lehrkräfte an Grund- und Mittelschulen. 2Die Lehrerdienstordnung für katholische Schulen in freier Trägerschaft in Bayern (KLDO) in ihrer jeweiligen Fassung ist Bestandteil des Arbeitsverhältnisses.

(2) Die Dienstordnung und die Vergütungsordnung für Religionslehrer i. K. an Volks- und Förderschulen in den bayerischen (Erz-)Diözesen bleiben unberührt.

Erläuterung:
1Diese Sonderregelungen gelten weiterhin für Lehrkräfte an Schulen, die gemäß Art. 127a BayEUG ab 1. August 2012 als Hauptschulen, Grund- und Hauptschulen oder Volksschulen fortgeführt werden. 2Lehrkräfte im Sinne dieser Sonderregelung sind Personen, bei denen die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten im Rahmen eines Schulbetriebes der Tätigkeit das Gepräge gibt. 3Als Lehrkräfte im Sinne dieser Sonderregelungen gelten auch Schulleiterinnen und Schulleiter.

Nr. 2
Zu § 3 Teil A, 1. - Allgemeine Arbeitsbedingungen -

Für die ärztliche Untersuchung gemäß § 3 Absatz 4 Teil A, 1. gelten auch die Bestimmungen, die zur Verhütung der Verbreitung übertragbarer Krankheiten an Schulen allgemein erlassen sind.

Nr. 3
Zu §§ 5 und 5a Teil A, 1. - Qualifizierung, Freiwillige Qualifizierungsmaßnahmen -

1Die Lehrkräfte sind verpflichtet und berechtigt, im Umfang von zwölf Fortbildungstagen innerhalb von vier Jahren an Maßnahmen der Qualifizierung – auch während der Ferien – teilzunehmen. 2Die Durchführung im Einzelnen wird vom Schulträger geregelt. 3Für die Reisekostenvergütung gelten die Regelungen wie für die entsprechenden Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern. 4Dabei finden die §§ 5, 5a Teil A, 1. entsprechende Anwendung.

Zum 2. Abschnitt
Arbeitszeit, Überstunden

Nr. 4

(1) Die §§ 6, 7, 8, 9, 10, 11, 11a, 11b und 43 Teil A, 1. finden keine Anwendung.

(2) 1Für Lehrkräfte gelten die Arbeitszeitregelungen wie für entsprechende Lehrkräfte des Freistaates Bayern. 2Bei der Errichtung eines freiwilligen Arbeitszeitkontos findet § 6 Absatz 4 Teil D, 4. entsprechende Anwendung. 3Die Errichtung eines verpflichtenden Arbeitszeitkontos richtet sich nach den Vorschriften für die entsprechenden Lehrkräfte des Freistaats Bayern.
Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 2:
Anstelle der in § 6 Absatz 4. Teil D, 4. (Arbeitszeitkontenregelung) genannten Jahreswochenstunden können für den Bereich der Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft als Mehrarbeit vergütungspflichtige Unterrichtsstunden dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden.
Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 3:
1. Auf Antrag der Lehrkraft kann der Schulträger angesparte Zeiten finanziell abgelten.
2. Der Schulträger hat das Recht den Gesamtumfang des Arbeitszeitkontos bis höchstens zu der für die Lehrkräfte des Freistaates Bayern geltenden Dauer festzulegen.

(3) Für die Vergütung von Mehrarbeit gelten die Vorschriften für arbeitsvertraglich beschäftigte Lehrkräfte des Freistaates Bayern.
Protokollnotiz zu Absatz 3:
Vollbeschäftigte Lehrkräfte erhalten bei für die Dauer von mindestens zwei zusammenhängenden Monaten angeordneter regelmäßiger Mehrarbeit im entsprechenden Umfang erhöhtes Entgelt. Diese Mehrarbeit muss ohne Unterbrechung innerhalb eines Schuljahres in einer Klasse in einem Fach geleistet werden. Krankheit, Fortbildung, Schulfahrten, Ferien und ähnliche Unterbrechungen der vertretenden Lehrkraft stellen keine Unterbrechung im oben genannten Sinne dar.

(4) Lehrkräfte erhalten bei Übernahme einer Tätigkeit, für die bei gleichartigen staatlichen Schulen Anrechnungen üblich sind, sowie bei vergleichbaren Tätigkeiten, die dem speziellen Profil der Schule dienen, Anrechnungen, soweit solche zur Verfügung stehen.
Protokollnotiz zu Absatz 4:
Die für gleichartige staatliche Schulen zur Verfügung stehenden Anrechnungsstunden werden ausgeschöpft.

(5) 1Lehrkräfte erhalten Ermäßigungen entsprechend den staatlichen Vorschriften. 2Abweichend von Satz 1 erhalten Lehrkräfte in Altersteilzeit die ihrer tatsächlichen Beschäftigung entsprechende Altersermäßigung.
(6) 1Die Unterrichtspflichtzeit kann im Einzelfall bei Vorliegen dringender betrieblicher Erfordernisse für das jeweilige Schuljahr um bis zu 20 % gekürzt werden[1]. 2Davon ausgenommen sind Lehrkräfte, bei denen die Voraussetzungen des § 34 Absatz 2 Teil A, 1. vorliegen. 3Die Auswahl hat soziale Gesichtspunkte entsprechend § 1 Absatz 3 Sätze 1, 2 des Kündigungsschutzgesetzes zu berücksichtigen.
[1]Vorrangig ist eine Einigung mit den Lehrkräften zu versuchen.

(7) 1Der Schulträger ist berechtigt, in angemessenem Umfang Unterrichtsstunden der Lehrkraft durch die Erledigung außerunterrichtlicher schulbezogener Aufgaben zu ersetzen. 2Dabei werden 45 Minuten Unterricht mit 100 Minuten außerunterrichtlicher Aufgaben verrechnet; bei einem Einsatz in offenen oder gebundenen Ganztagsangeboten werden 45 Minuten Unterricht mit 90 Minuten außerunterrichtlicher Aufgaben verrechnet, sofern die Ganztagsangebote die Voraussetzungen für die staatliche Förderung erfüllen. 3Im Übrigen bleibt die Befugnis gemäß der Kirchlichen Lehrerdienstordnung, die Lehrkraft zur Erledigung außerunterrichtlicher Aufgaben zu verpflichten, unberührt.
Protokollnotiz:
Es bestehen keine Einwände gegen die Anwendung der staatlichen Regelungen bei der Mehr- oder Minderarbeit. Eine entsprechende Fixierung mit den betroffenen Lehrkräften im Rahmen der staatlichen Vorgaben wird nahegelegt. Der Abbau der Mehrarbeitsstunden erfolgt im Sinne der Arbeitszeitkontenregelung des Teil D, 4.

Zum 3. Abschnitt
Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

Nr. 5
Zu §§ 12 bis 14 Teil A, 1. - Eingruppierung, Eingruppierung in besonderen Fällen, Anmerkung zu §§ 12,13, Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit -

(1) Die §§ 12 bis 14 Teil A, 1. finden keine Anwendung.

(2) Lehrkräfte, bei denen die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen zur Übernahme in ein Beamtenverhältnis erfüllt sind, werden eingruppiert wie vergleichbare Beamte des Katholischen Schulwerks in Bayern.

(3) 1Lehrkräfte, bei denen die Voraussetzungen zur Übernahme in ein Beamtenverhältnis wegen Fehlens der fachlichen und/oder pädagogischen Voraussetzungen nicht erfüllt sind, werden ein- und höhergruppiert gemäß Anlage A, hilfsweise gemäß Anlage B. 2Für die Erfüllung der Bewährungszeit findet Anlage C Anwendung.

(4) 1Den Lehrkräften an staatlich anerkannten Ersatzschulen wird das Recht zur Führung der Berufsbezeichnung eingeräumt, die das Bayerische Staatsministerium für Unterricht und Kultus für bestimmte Gruppen von Lehrkräften allgemein festsetzt. 2Das Nähere regelt eine Ordnung zur Verleihung von Berufsbezeichnungen.

(5) 1Für die Beurteilung der Lehrkräfte und der Schulleiterinnen und Schulleiter gelten die Ordnung gemäß Absatz 4 Satz 2 und Anlage D, ergänzend die staatlichen Vorschriften. 2Lehrkräfte können auf die nach Vollendung des 58. Lebensjahres fälligen Beurteilungen durch schriftlichen Antrag, der spätestens zwei Wochen nach der Vollendung des 57. Lebensjahres bei der Schulleitung eingegangen sein muss, verzichten; dies gilt nicht für Schulleiterinnen und Schulleiter. 3Der Verzicht auf die Beurteilungen beinhaltet den Verzicht auf die Leistungsfeststellungen nach Nr. 6 Absatz 4 Satz 2 in Verbindung mit Art. 62 Absatz 1 LlbG. 4Er ist unwiderruflich und gilt vorbehaltlich Satz 5 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. 5Dem Antrag wird entsprochen, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. 6Die Entscheidung über den Antrag ist nur wirksam, wenn der Antrag schriftlich erfolgt ist und wenn die Lehrkraft vor der Entscheidung schriftlich über die Unwiderruflichkeit des Verzichts und über die Auswirkungen einer fehlenden Beurteilung und Leistungsfeststellung (keine Einräumung des Rechts zum Führen einer höheren Berufsbezeichnung, kein weiterer Stufenaufstieg nach Nr. 6 Absatz 4 Satz 1 in Verbindung mit Art. 30 Absatz 2 BayBesG, keine Möglichkeit der Vergabe einer Leistungsstufe Nr. 6 Absatz 4 Satz 1 in Verbindung mit Art. 66 BayBesG) belehrt worden ist. 7Bei Lehrkräften, die das 57. Lebensjahr spätestens am 31.12.2011 vollenden oder bereits vollendet haben, muss der Antrag abweichend von Satz 2 bis zum 01.01.2012 bei der Schulleitung eingegangen sein.

Nr. 5 a
Dienstzulagen an Grund- und Mittelschulen

(1) 1Lehrkräfte an Grund und Mittelschulen, die in der Besoldungsgruppe 12 der gemäß dem Bayerischen Besoldungsgesetz geltenden Besoldungsordnung A eingruppiert sind, erhalten nach Maßgabe der Absätze 2 und 3 eine erste Dienstzulage in Höhe der Zulage für die entsprechenden Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern. 2Lehrkräfte an Grund- und Mittelschulen mit Dienstzulage nach Satz 1 erhalten nach Maßgabe der Absätze 2 und 3 eine weitere Dienstzulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Entgelten nach der

Besoldungsgruppe A 12 und A 13 des Bayerischen Besoldungsgesetzes. 3§ 3 Absatz 4 Teil B, 4.3. gilt entsprechend. 4In der weiteren Dienstzulage ist die erste Dienstzulage nach Satz 1 enthalten.

(2) 1Der Schulträger weist eine dem Verhältnis der Stellen für das funktionslose Beförderungsamt in A 12 + AZ zur Gesamtzahl der Stellen der in A 12 eingruppierten Lehrkräfte an Grund- und Mittelschulen des Freistaats Bayern entsprechende Anzahl von Stellen mit erster Dienstzulage sowie eine dem Verhältnis der Stellen für das funktionslose Beförderungsamt in A 13 zur Gesamtzahl der Stellen der in A 12 und A 13 eingruppierten Lehrkräfte an Grund- und Mittelschulen des Freistaats Bayern entsprechende Anzahl von Stellen mit weiterer Dienstzulage aus. 2Die ausgewiesenen Stellen mit Dienstzulage sind auszuschöpfen.
Protokollnotiz zu Absatz 2:
Wechselt eine Lehrkraft mit erster Dienstzulage oder mit weiterer Dienstzulage an eine Schule eines anderen Schulträgers, so ist der neue Schulträger nicht verpflichtet, die erste Dienstzulage oder die weitere Dienstzulage weiterhin zu gewähren.

(3) 1Die erste Dienstzulage und die weitere Dienstzulage werden an die Lehrkräfte mit den besten dienstlichen Beurteilungen vergeben, und zwar ohne Rücksicht darauf, ob es sich um Lehrkräfte in einem Beschäftigungsverhältnis oder um Beamtinnen oder Beamte des Katholischen Schulwerks in Bayern handelt; die Wartezeit für die Vergabe der weiteren Dienstzulage beträgt drei Jahre nach Vergabe der ersten Dienstzulage. 2Lehrkräften mit Dienstzulage, die bei einer späteren Beurteilung eine schlechtere Bewertungsstufe erhalten, kann die Dienstzulage entzogen werden; der Entzug der weiteren Dienstzulage beinhaltet den Entzug der ersten Dienstzulage, sofern der Schulträger der Lehrkraft nicht die erste Dienstzulage belässt.

Nr. 5 b
Lehrkräfte an Grund- und Mittelschulen als Systembetreuer, Beratungslehrkräfte und Schulpsychologen

(1) Systembetreuer erhalten bei alleiniger Betreuung der schulischen Verwaltungs-EDV-Ausstattung sowie der sonstigen schulischen EDV-Ausstattung an einer oder mehreren Schulen bei insgesamt bis zu 360 Schülerinnen und Schülern eine Anrechnungsstunde, bei bis zu 720 Schülerinnen und Schülern zwei Anrechnungsstunden und ab 721 Schülerinnen und Schülern drei Anrechnungsstunden.
Protokollnotiz zu Absatz 1: Der Systembetreuer soll bei schulorganisatorischer Möglichkeit von einer Klassenleitung freigestellt werden.

(2) 1Systembetreuer mit staatlicher Qualifizierung zum Systembetreuer erhalten bei alleiniger Betreuung der schulischen Verwaltungs-EDV-Ausstattung sowie der sonstigen schulischen EDV-Ausstattung an einer oder mehreren Schulen mit insgesamt über 720 Schülerinnen und Schülern nach dreijähriger Bewährung für die weitere Dauer der Tätigkeit als Systembetreuer eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem Entgelt ihrer Besoldungsgruppe und der nächsthöheren Besoldungsgruppe der für Beamte des Freistaats Bayern gemäß dem Bayerischen Besoldungsgesetz geltenden Besoldungsordnung, jedoch höchstens in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem Entgelt ihrer Besoldungsgruppe und der Besoldungsgruppe A 13. 2Systembetreuer nach Satz 1 ohne staatliche Qualifizierung erhalten eine entsprechende Zulage nach fünfjähriger Bewährung.

(3) Die Systembetreuer sind verpflichtet, in angemessenem Umfang Fortbildungen im Bereich der Systembetreuung an der eigenen Schule oder darüber hinaus durchzuführen.
(4) Beratungslehrkräfte erhalten für die Beratungstätigkeit an Schulen mit bis zu 199 Schülerinnen und Schüler mindestens eine Anrechnungsstunde, an Schulen mit 200 bis 399

Schülerinnen und Schüler mindestens zwei Anrechnungsstunden bei 400 und mehr Schülerinnen und Schüler mindestens drei Anrechnungsstunden.

(5) 1Beratungslehrkräfte mit bestandener Erweiterungsprüfung zur Beratungslehrkraft gemäß LPO I erhalten nach dreijähriger Bewährung für die weitere Dauer der Tätigkeit als Beratungslehrkraft eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem Entgelt ihrer Besoldungsgruppe und der nächsthöheren Besoldungsgruppe der für Beamte des Freistaats Bayern gemäß dem Bayerischen Besoldungsgesetz geltenden Besoldungsordnung, jedoch höchstens in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem Entgelt ihrer Besoldungsgruppe und der Besoldungsgruppe A 13. 2Dies gilt auch für Lehrkräfte, die die Weiterbildung des Katholischen Schulwerks in Bayern erfolgreich abgeschlossen haben, sowie für Lehrkräfte nach Nr. 5 Absatz 3 als Beratungslehrkräfte, wenn sie ein Studium für die Qualifikation als Beratungslehrkraft gemäß § 111 LPO I vollständig absolviert und die Abschlussprüfung beim Katholischen Schulwerk in Bayern bestanden haben.

(6) Schulpsychologen erhalten für ihre Tätigkeit an einer oder mehreren Schulen mit insgesamt bis zu 149 Schülerinnen und Schülern eine Anrechnungsstunde, an Schulen mit insgesamt 150 bis 299 Schülerinnen und Schülern zwei Anrechnungsstunden, an Schulen mit insgesamt 300 bis 449 Schülerinnen und Schülern drei Anrechnungsstunden und an Schulen mit insgesamt 450 oder mehr Schülerinnen und Schülern vier Anrechnungsstunden.

(7) Schulpsychologen erhalten nach dreijähriger Bewährung für die weitere Dauer der Tätigkeit als Schulpsychologe eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem Entgelt ihrer Besoldungsgruppe und der Besoldungsgruppe A 13 mit Amtszulage* der für Beamte des Freistaats Bayern gemäß dem Bayerischen Besoldungsgesetz geltenden Besoldungsordnung.
*Die Höhe der Amtszulage ergibt sich aus der Anlage 4 zum Bayerischen Besoldungsgesetz (Besoldungsgruppe A 13 mit Fußnote 1).

(8) 1Die Bewährungszeit beginnt mit der Übernahme der Tätigkeit. 2Zum Ende der Bewährungszeit überprüft und bewertet die Schulleiterin/der Schulleiter im Einvernehmen mit dem Schulträger die Wahrnehmung der übertragenen Aufgaben als Systembetreuer, Beratungslehrkraft oder Schulpsychologe anhand Ziffer 6 der Anlage D Abschnitt A 2.2.1. (Bewährungsfeststellung). 3Das Erfordernis der Bewährung ist erfüllt, wenn die Lehrkraft dabei mindestens die Bewertung „Leistung, die die Anforderungen übersteigt – UB“ erreicht.

Protokollnotiz zu Nr. 5 b:
Soweit in Nr. 5 b nicht anders geregelt, gilt für die Erfüllung der Bewährungszeit Anlage C Teil B, 4.1. mit Ausnahme der Nrn. 1 und 2.

Nr. 6
Zu §§ 15 bis 20b Teil A, 1. - Tabellenentgelt, Stufen der Entgelttabelle, Weitere Anrechnung von Vordienstzeiten bei Einstellung, Allgemeine Regelungen zu den Stufen, Leistungsentgelt, Besondere Einmalzahlung, Erschwerniszuschläge, Jahressonderzahlung, Entgeltbezugsgröße, Einmalige Sonderzahlung 2009, Arbeitgeber-Höherversicherung -

(1) Die §§ 15 bis 20b Teil A, 1. finden keine Anwendung.

(2) 1Die Lehrkräfte erhalten Entgelt entsprechend der im Bayerischen Besoldungsgesetz vorgesehenen Besoldung (Grundbezüge und Nebenbezüge, Art. 2 BayBesG) sowie der Ballungsraumzulage (Art. 94 BayBesG). 2Darüberhinaus können bei Vorliegen eines Angebots zur Berufung in ein Beamtenverhältnis weitere Entgeltbestandteile gewährt werden. 3Lehrkräfte nach Nr. 5 Absatz 3 erhalten Entgelt nach der Besoldungsgruppe, die ihrer

Eingruppierung nach Nr. 5 Absatz 3 entspricht. 4Das Entgelt umfasst auch für Teilzeitbeschäftigte die Gewährung von Leistungsstufen und -prämien.

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 2:

Das Entgelt für Lehrkräfte nach Nr. 5 Absatz 3 umfasst nicht die Strukturzulage nach Art. 33 BayBesG.

(3) Änderungen der Besoldung sowie der Ballungsraumzulage werden zum jeweiligen Zeitpunkt Bestandteil dieser Sonderregelungen.

(4) 1Der regelmäßige Stufenaufstieg, die Vergabe einer Leistungsstufe und der Stufenstopp erfolgen entsprechend den Vorschriften des Bayerischen Besoldungsgesetzes. 2Bei Lehrkräften, die nach Nr. 5 Absatz 5 Sätze 2 bis 7 wirksam auf die Beurteilung verzichtet haben, findet ein Stufenaufstieg und die Vergabe einer Leistungsstufe nicht statt. 3Für die nach Satz 1 erforderlichen Leistungsfeststellungen gilt Art. 62 des Leistungslaufbahngesetzes entsprechend. 4Die Leistungen der Lehrkraft entsprechen den mit dem Amt verbundenen Mindestanforderungen im Sinne des Art. 30 Absatz 3 Satz 1 BayBesG, wenn die Lehrkraft in allen Einzelmerkmalen der fachlichen Leistung mindestens die Bewertungsstufe „Leistung, die Mängel aufweist – MA“ erzielt hat.

Protokollnotiz zu Satz 4:

Bei Lehrkräften, die vor dem 31.07.2013 im Gesamturteil der fachlichen Leistung die Bewertung „Leistung, die den Anforderungen voll entspricht – VE“ oder besser nicht erreicht hatten, und bei denen die Voraussetzungen des Satzes 3 in der am 01.08.2013 in Kraft getretenen Fassung erfüllt wären, endet eine Verzögerung des Stufenaufstiegs mit Ablauf des 31.07.2013.

(5) Für die Überführung oder Überleitung der am 31.12.2010 vorhandenen und in die bis dahin geltende Besoldungsordnung A eingruppierten Lehrkräfte in die Besoldungsordnung A des ab dem 01.01.2011 geltenden Bayerischen Besoldungsgesetzes sowie für ihre Einordnung in die neuen Grundgehaltstabellen gelten die Vorschriften des Bayerischen Besoldungsgesetzes entsprechend.

(6) 1Bei Lehrkräften in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis übernimmt der Schulträger die Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gemäß § 168 SGB VI. 2Davon ausgenommen sind Lehrkräfte, welche die Befähigung für eine beamtenrechtliche Laufbahn nicht besitzen.

(6a) 1Bei Lehrkräften nach Absatz 6 oder 7, deren Arbeitsverhältnis vor dem 30.06.2019 begonnen hat und denen auf Grund der Änderung des Art. 40 BaySchFG zum 01.01.2006 eine Zusage nach Art. 40 Abs. 1 – 4 BaySchFG in der bis zum 31.12.2005 geltenden Fassung nicht erteilt wurde, leistet der Schulträger monatlich zum Aufbau einer zusätzlichen Altersvorsorge eine zusätzliche Zahlung als Arbeitgeber-Höherversicherung an die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden. 2Die Einzahlung erfolgt in Höhe von einem Prozent des zusatzversorgungspflichtigen Entgeltes gem. § 15 Teil D, 10a. 3Institute des geweihten Lebens oder Gesellschaften des apostolischen Lebens können die Leistung nach Satz 1 gewähren; sie können das Nähere in einer Dienstvereinbarung regeln.

Protokollnotiz zu Absatz 7a:

1. Bei der arbeitgeberfinanzierten Zahlung als Arbeitgeber-Höherversicherung handelt es sich um eine reine Beitragszusage im Sinne des BetrAVG.
2. 1Die Regelung der Nummer 2 ABD Teil D, 10c. Teil A findet Anwendung. 2D.h. etwaig vorhandene Steuerfreibeträge (steuerliche Förderung) werden zunächst auf die Beiträge des Dienstgebers (Pflichtbeiträge und Arbeitgeber-Höherversicherung), sodann auf etwaig umgewandelte Entgeltbestandteile der Lehrkraft angewandt. 3Liegt die Summe der Beiträge des Dienstgebers und der Entgeltumwandlung oberhalb von Steuerfreigrenzen, trägt die Lehrkraft die hierauf entfallende Steuer.“

(7) Bei Lehrkräften, die die Voraussetzungen des Absatzes 6 erfüllen, übernimmt der Schulträger die Arbeitnehmerbeiträge des § 346 SGB III (sog. Arbeitslosenversicherung).

(8) 1Lehrkräfte mit A-Besoldung, deren Ehegatte als arbeitsvertraglich Beschäftigter, Beamter, Richter oder Soldat im öffentlichen Dienst oder aufgrund des Bezuges einer Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen einen eigenen Anspruch auf Familienzuschlag der Stufe 1 oder einer der folgenden Stufen, Ortszuschlag oder entsprechende Leistungen in Höhe der Stufe 2 oder einer der folgenden Stufen hat oder bis zum 31.10.2006 hatte, erhalten keinen Familienzuschlag.
2Erreicht der Anspruch des Ehegatten nicht die Höhe der Stufe 1 oder einer der folgenden Stufen des Familienzuschlages, so erhält die Lehrkraft eine Aufzahlung in der Höhe, dass beide Ehegatten den Familienzuschlag der jeweiligen Stufe insgesamt einmal erhalten. 3Entsprechendes gilt für Lehrkräfte, deren Ehegatte eine Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen erhält.

Nr. 7
Zu § 21 Teil A, 1. - Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung -

1In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach §§ 6 Absatz 3 Satz 1, 22 Absatz 1, 26, 27 und 29 Teil A, 1. werden das Entgelt gemäß Nr. 6 Absatz 2 sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile einschließlich der vom Arbeitgeber übernommenen Arbeitnehmeranteile zur Renten- sowie Sozialversicherung weiterbezahlt. 2§ 21 Sätze 2, 3 Teil A, 1. bleiben unberührt.

Nr. 8
Zu § 22 Teil A, 1. - Entgelt im Krankheitsfall -

1Lehrkräften, die am 30.06.1994 in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben, das am 01.07.1994 zu demselben Arbeitgeber fortbestanden hat und fortbesteht und für deren Arbeitsverhältnis das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (ABD) vereinbart wurde, können, wenn sie in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit sind und einen Anspruch auf Beihilfen nach beamtenrechtlichen Grundsätzen haben, Krankenbezüge in entsprechender Anwendung von § 71 Absatz 1 bis 5 Teil A, 1. in der am 30.09.2005 geltenden Fassung zugesagt werden. 2Ein Krankengeldzuschuss wird in diesen Fällen nicht gewährt.

Nr. 9
Zu § 24 Teil A, 1. - Berechnung und Auszahlung des Entgelts -

Die Lehrkraft hat Anspruch auf Anweisung des Entgelts am ersten Banktag des laufenden Monats.

Zum 4. Abschnitt
Urlaub und Arbeitsbefreiung

Nr. 10
Zu §§ 26, 27 und 28 Teil A, 1. - Urlaub, Zusatzurlaub, Sonderurlaub -

(1) 1Die §§ 26, 27 Teil A, 1. finden keine Anwendung. 2Es gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern. 3§ 28 Teil A, 1. findet mit der Maßgabe Anwendung, dass Beschäftigten auf Antrag Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge gewährt werden soll, wenn sie mindestens ein Kind unter 18 Jahren tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen, und dass der Sonderurlaub längstens bis zu insgesamt 15 Jahren gewährt werden kann; die übrigen Bestimmungen des § 28 Teil A, 1. bleiben unberührt.

(2) Für die Höhe des Urlaubsanspruchs bei befristeten Arbeitsverhältnissen gelten die Bestimmungen für die entsprechenden arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräfte des Freistaates Bayern.

(3) 1Wird die Lehrkraft während der Schulferien durch Unfall oder Krankheit arbeitsunfähig, so hat sie dies unverzüglich anzuzeigen. 2Die Fristen des § 22 Absatz 1, 3 Teil A, 1. beginnen mit dem Tag der Arbeitsunfähigkeit.

(4) Die Lehrkraft hat sich nach Ende der Schulferien oder, wenn die Arbeitsunfähigkeit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen.

(5) Für Beginn- und Enddatum von Arbeitsverhältnissen, die auf das Schuljahr befristet sind, gelten die Bestimmungen für die entsprechenden arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräfte des Freistaates Bayern.

Zum 5. Abschnitt
Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Nr. 11
Zu §§ 31 und 32 Teil A, 1. - Führung auf Probe, Führung auf Zeit -

(1) Führungspositionen sind die Tätigkeiten als Schulleiterin oder Schulleiter.

(2) Die Lehrkraft erhält spätestens zwei Jahre nach der Übertragung für die Dauer der Tätigkeit das der Tätigkeit entsprechende Entgelt.

Nr. 12
Zu § 33 Teil A, 1. - Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung -

1Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Schulhalbjahres (31. Januar beziehungsweise 31. Juli), in dem die Lehrkraft das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat. 2Wird mit einer Lehrkraft, deren Arbeitsverhältnis gemäß Satz 1 geendet hat, ein neuer Arbeitsvertrag geschlossen, richtet sich das Entgelt nach der Besoldungsordnung A; die Eingruppierung unterliegt der freien Vereinbarung.

Nr. 13
Zu § 34 Teil A, 1. - Kündigung des Arbeitsverhältnisses -

(1) 1Das Arbeitsverhältnis kann zur Erprobung der Lehrkraft bis zu einem Jahr befristet werden. 2Abweichend von § 30 Absatz 5 Satz 1 Teil A, 1. ist die ordentliche Kündigung zulässig.

(2) 1Mit der für den 30. Juni geltenden Frist kann auch zum 31. Juli gekündigt werden. 2Eine Kündigung zum 30. September ist ausgeschlossen.

(3) Von Lehrkräften, die nach Abschluss des Arbeitsvertrags die Tätigkeit unberechtigt nicht aufnehmen oder ohne Einhaltung der Kündigungsfristen des § 34 Teil A, 1. oder bei auf bestimmte Dauer abgeschlossenen Arbeitsverhältnissen vor deren vereinbartem Ende beendigen, kann eine Vertragsstrafe bis zur Höhe des Entgelts für die Zeit der Mindestkündigungsfrist verlangt werden.

Zum 6. Abschnitt
Sonstige Vorschriften

Nr. 14
Zu § 36 Teil A, 1. - Beihilfen bei Krankheits-, Pflege-, Geburts- und Todesfällen, Unterstützungen -

Lehrkräfte in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis erhalten Beihilfe zumindest für die Dauer der Beschäftigung, auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen.[1] 2Lehrkräfte, bei denen der Schulträger gemäß Nr. 6 Absatz 6 die Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gemäß § 168 SGB VI übernimmt, erhalten Beihilfe auch im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Bezuges einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Alters. 3Für Institute des geweihten Lebens oder Gesellschaften des apostolischen Lebens gilt Satz 2 ab 01.01.2019

[1] Gesetzlich Krankenversicherte erhalten derzeit Beihilfe im Tarif 814 und Tarif 820 K Plus.

Auffangklausel

Nr. 15

1Die §§ 3 Absatz 3, 23 Absatz 2, 29 Absatz 1 Buchstabe d, 39, 40 und 41 Teil A, 1. finden keine Anwendung. 2Es gelten anstelle dieser Bestimmungen die jeweiligen Bestimmungen für die entsprechenden Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern.

Kapitel 2 - Sonderregelungen zu Teil B, 3.

Beschäftigte, die die Altersgrenze erreicht haben

(aufgehoben durch Beschluss vom 16.07.2009 mit Inkraftsetzung zum 01.01.2010)

Kapitel 3 - Sonderregelungen zu Teil D, 5.

Sabbatjahrregelung

Nr. 17
Zu § 1 Teil D, 5. - Geltungsbereich -

1Teil D, 5 „Sabbatjahrregelung“ findet keine Anwendung. 2Es gelten anstelle dieser Regelung die Bestimmungen für die entsprechenden arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräfte des Freistaates Bayern.

Nr. 18 - Geltung

Für am 31.12.2001 bestehende Arbeitsverhältnisse gilt im Verhältnis zu kollektivrechtlichen Regelungen das Günstigkeitsprinzip in entsprechender Anwendung von § 4 Absatz 3 des Tarifvertragsgesetzes.

Anlage A

I. Eingruppierungsrichtlinien für Lehrkräfte an Volksschulen

Lehrkräfte, bei denen die fachlichen und/oder pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in das Beamtenverhältnis nicht erfüllt sind

Fallgruppe 1
Lehrkräfte in der Tätigkeit von Lehrern an Grund- oder Hauptschulen
mit abgeschlossenem Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule, die aufgrund ihres Studiums die Fähigkeit zum Unterrichten in mindestens zwei Fächern, haben (z. B. Erste Staatsprüfung für das Lehramt an Grund- oder Hauptschulen, Erste Prüfung für das Lehramt an Volksschulen)
und die überwiegend Unterricht in mindestens einem ihrem Studium entsprechendem Fach erteilen,
Besoldungsgruppe A 11
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 12

Fallgruppe 2
Lehrkräfte in der Tätigkeit von Lehrern an Grund- oder Hauptschulen
mit abgeschlossenem Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule, die überwiegend Unterricht in mindestens einem wissenschaftlichen Fach erteilen,
Besoldungsgruppe A 10
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 11
(Dieses Merkmal gilt nicht für Lehrkräfte, die den Fallgruppen 6 bis 10 zugeordnet werden können.)

Fallgruppe 3
Lehrkräfte in der Tätigkeit von Lehrern an Grund- oder Hauptschulen,
die überwiegend Unterricht in mindestens einem wissenschaftlichen Fach erteilen, ohne Ausbildung nach Fallgruppe 1 oder Fallgruppe 2
Besoldungsgruppe A 9
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 10
(Dieses Merkmal gilt nicht für Lehrkräfte, die den Fallgruppen 6 bis 10 zugeordnet werden können.)

Fallgruppe 4
Ausländische Lehrkräfte an Grund- oder Hauptschulen
mit abgeschlossener Ausbildung an einer wissenschaftlichen Hochschule und voller Lehrbefähigung ihres Heimatlandes, die ausländischen Schülern muttersprachlichen Unterricht im Sinne der Vereinbarung der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (KMK) über den Unterricht der Kinder ausländischer Arbeitnehmer vom 8. April 1976 in der jeweiligen Fassung erteilen,

Besoldungsgruppe A 10
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 11

Fallgruppe 5
Ausländische Lehrkräfte an Grund- oder Hauptschulen
ohne Ausbildung nach Fallgruppe 4 mit sonstiger Lehrerausbildung (z. B. an Lehrerbildungsinstituten) und voller Lehrbefähigung ihres Heimatlandes, die ausländischen Schülern muttersprachlichen Unterricht im Sinne der Vereinbarung der KMK über den Unterricht der Kinder ausländischer Arbeitnehmer vom 8. April 1976 in der jeweiligen Fassung erteilen,
Besoldungsgruppe A 9
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 10

Fallgruppe 6
Lehrkräfte für den Englischunterricht und den französischen Wahlunterricht

Fallgruppe 6.1
Diplom-Dolmetscher und Diplom-Übersetzer
mit mindestens sechssemestrigem Hochschulstudium und Abschlussprüfung
als Sprachlehrer in einem ihrem Studium entsprechenden Fach
Besoldungsgruppe A 10
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 11

Fallgruppe 6.2
Fachlehrer für Englisch an Volksschulen mit Abschlussprüfung nach der VO vom 14.05.1970 (Bayerisches Gesetz- und Verordnungsblatt S. 192)
Besoldungsgruppe A 10
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 11

Fallgruppe 6.3
mit dem akademischen Grad eines „Master of Arts“ (GB, USA) oder eines „Bachelor of Arts“ (nur GB)
Besoldungsgruppe A 10
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 11

Fallgruppe 6.4
Lehrkräfte für den französischen Wahlunterricht, die über ein mindestens sechssemestriges abgeschlossenes Studium in Französisch an einer Universität verfügen bzw. die Befähigung für die Unterrichtserteilung an französischen Schulen nachweisen können,
Besoldungsgruppe A 10
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 11

Fallgruppe 7
Lehrkräfte für den Sportunterricht

Fallgruppe 7.1
Diplom-Sportlehrer
mit mindestens sechssemestrigem Hochschulstudium und Abschlussprüfung
Besoldungsgruppe A 10
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 11

Fallgruppe 7.2
Sportlehrer
mit mindestens sechssemestrigem Hochschulstudium und Abschlussprüfung, jedoch ohne Diplom
Besoldungsgruppe A 9
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 10

Fallgruppe 7.3
Turn-, Sport- und Gymnastiklehrer
mit staatlicher oder staatlich anerkannter Turn-, Sport- oder Gymnastiklehrerprüfung
Besoldungsgruppe A 8
nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 9
(Dieses Merkmal gilt nur für Turn-, Sport- oder Gymnastiklehrer, die ein mindestens viersemestriges Studium an einem staatlichen oder einem staatlich anerkannten Ausbildungsinstitut durchlaufen haben.)

Fallgruppe 7.4
Sport- und Gymnastiklehrer
(ohne Ausbildung nach Nr. 7.3, z. B. mit der Ausbildung als staatlich geprüfte Vereinsturnlehrer oder als staatlich anerkannte Sportlehrer mit der Befähigung für Freizeitpflege)
Besoldungsgruppe A 7
nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 8

Fallgruppe 8
Lehrkräfte für Kunsterziehung

Fallgruppe 8.1
Lehrkräfte,
– die nach einem mindestens achtsemestrigem Studium an einer Kunsthochschule oder Kunstakademie zum Meisterschüler ernannt worden sind oder
– nach einem mindestens sechssemestrigem Studium an einer Kunsthochschule oder Kunstakademie den künstlerischen Teil der Künstlerischen Prüfung für das Lehramt am Gymnasium abgelegt haben,
Besoldungsgruppe A 10
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 11

Fallgruppe 8.2
Sonstige Lehrkräfte für Kunsterziehung
Besoldungsgruppe A 8
nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 9

Fallgruppe 9
Lehrkräfte für Musik

Fallgruppe 9.1
Lehrkräfte,
– die nach einem mindestens achtsemestrigem Studium die Diplommusiklehrerprüfung, die Diplommusikerprüfung oder nach den früher geltenden Prüfungs- und Studienordnungen die Künstlerische Staatsprüfung an einer Hochschule für Musik in Bayern abgelegt haben, oder
– die nach einem mindestens achtsemestrigem Studium an einer Musikhochschule oder Musikakademie die künstlerische Reifeprüfung bzw. die Künstlerische Abschlussprüfung bzw. die A-Prüfung für Kirchenmusik abgelegt haben, oder
– die nach einem mindestens sechssemestrigem Studium an einer Musikhochschule oder Musikakademie den künstlerischen Teil der Künstlerischen Prüfung für das Lehramt an Gymnasien bzw. die Teilprüfung Musik in der Ersten Staatsprüfung für das Lehramt an Gymnasien abgelegt haben,
Besoldungsgruppe A 10
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 11

Fallgruppe 9.2
Sonstige Lehrkräfte für Musik
Besoldungsgruppe A 8
nach mindestens dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 9

Fallgruppe 10
Lehrkräfte für sonstige musisch-technische Fächer (Kurzschrift/Maschinenschreiben /Werken/ Technisches Zeichnen) und für Handarbeit und Hauswirtschaft

Fallgruppe 10.1
in der Tätigkeit in mindestens zwei Fächern
Besoldungsgruppe A 8
nach mindestens fünfjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 9

Fallgruppe 10.2
in der Tätigkeit in einem Fach
Besoldungsgruppe A 7
nach mindestens fünfjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 8

II. Eingruppierungsrichtlinien für Lehrkräfte an beruflichen Schulen

Lehrkräfte, bei denen die pädagogischen und/oder die fachlichen Voraussetzungen für die Übernahme in das Beamtenverhältnis nicht erfüllt sind

Fallgruppe 1
Lehrkräfte in der Tätigkeit von Studienräten
mit abgeschlossenem Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule (Regelstudienzeit mindestens acht Semester), die aufgrund ihres Studiums die Fähigkeit zum Unterrichten in mindestens einer beruflichen Fachrichtung oder in mindestens zwei Fächern haben und überwiegend Unterricht in mindestens einem ihrem Studium entsprechenden Fach erteilen (z. B. Erste Staatsprüfung für das Lehramt an beruflichen Schulen)
Besoldungsgruppe A 13
nach mindestens sechzehnjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 14
(Dieses Merkmal gilt auch für Diplom-Mathematiker, Diplom-Physiker und Diplom-Chemiker; es gilt nicht für Diplom-Dolmetscher und Diplom-Übersetzer.)

Fallgruppe 2
Lehrkräfte in der Tätigkeit von Studienräten
– mit abgeschlossenem Studium (ohne Lehramtsstudium) an einer wissenschaftlichen Hochschule (Regelstudienzeit mindestens sechs Semester), die überwiegend Unterricht in einem ihrem Studium entsprechenden wissenschaftlichen Fach erteilen,
– mit Erster Staatsprüfung für das Lehramt an Realschulen, die aufgrund ihres Studiums die Fähigkeit zum Unterrichten in mindestens zwei Fächern haben und die überwiegend Unterricht in mindestens einem ihrem Studium entsprechenden Fach erteilen,
Besoldungsgruppe A 12
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 13

Fallgruppe 3
Lehrkräfte in der Tätigkeit von Studienräten
mit abgeschlossenem Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule, die überwiegend Unterricht in mindestens einem wissenschaftlichen Fach erteilen,
Besoldungsgruppe A 11
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 12
(Dieses Merkmal gilt nicht für Lehrkräfte der Fallgruppen 5 - 15)

Fallgruppe 4
Lehrkräfte in der Tätigkeit von Fachlehrern,
für die eine Laufbahn eingerichtet ist, werden nachstehend entsprechend dem Eingangsamt vergleichbarer beamteter Lehrkräfte eingruppiert, wenn sie die für den Eintritt in den Vorbereitungsdienst, oder, sofern ein solcher nicht eingerichtet ist, die für die Einstellung in die Laufbahn erforderlichen Voraussetzungen aufzuweisen haben.
Eingangsamt: Besoldungsgruppe A 10 Besoldungsgruppe A 9
Eingangsamt: Besoldungsgruppe A 11 Besoldungsgruppe A 10
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in der jeweiligen Tätigkeit und der entsprechenden Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 10 bzw. A 11
Können die fachlichen Voraussetzungen für den Zugang zur Laufbahn aus zwingenden Gründen nicht erbracht werden (z. B. weil keine Meisterprüfung eingerichtet ist), so werden die Lehrkräfte in die nächst niedrigere Besoldungsgruppe eingruppiert.
(Dieses Merkmal gilt nicht für Lehrkräfte der Fallgruppen 5 - 15.)

Fallgruppe 5
Lehrkräfte für Religionsunterricht
mit abgeschlossenem theologischem Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule
Besoldungsgruppe A 13
nach mindestens sechzehnjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 14

Fallgruppe 6
Lehrkräfte für Religionsunterricht
mit abgeschlossener Ausbildung an einer kirchlichen Fachhochschule oder einer vergleichbaren Ausbildung
Besoldungsgruppe A 10
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 11

Fallgruppe 7
Diplom-Sportlehrer
mit mindestens sechssemestrigem Hochschulstudium und Abschlussprüfung
mit entsprechender Tätigkeit
Besoldungsgruppe A 13

Fallgruppe 8
Turn-, Sport- und Gymnastiklehrer
– mit mindestens viersemestriger Ausbildung an einem staatlichen oder staatlich anerkannten Ausbildungsinstitut und staatlicher oder staatlich anerkannter Turn-, Sport- oder Gymnastiklehrerprüfung,
– mit Zeugnis über die frühere Ausbildung zum Fachlehrer an Volksschulen und Realschulen im Fach Leibeserziehung
mit entsprechender Tätigkeit
Besoldungsgruppe A 9
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 10

Fallgruppe 9
Turn- und Sportlehrer
mit anderweitiger Ausbildung für diese Tätigkeit
Besoldungsgruppe A 7
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 8

Fallgruppe 10
Kunsterzieher,

– die nach einem mindestens achtsemestrigen Studium an einer Kunsthochschule oder Kunstakademie zum Meisterschüler ernannt worden sind,
– die nach einem mindestens sechssemestrigen Studium an einer Kunsthochschule oder Kunstakademie den künstlerischen Teil der künstlerischen Prüfung für das Lehramt an Gymnasien abgelegt haben,
mit entsprechender Tätigkeit
Besoldungsgruppe A 13

Fallgruppe 11
Musikerzieher,
– die nach einem mindestens achtsemestrigen Studium die Diplommusiklehrerprüfung, die Diplommusikerprüfung oder nach den früher geltenden Prüfungs- und Studienordnungen die Künstlerische Staatsprüfung an einer Hochschule für Musik in Bayern abgelegt haben,
– die nach einem mindestens achtsemestrigen Studium an einer Musikhochschule oder Musikakademie die künstlerische Reifeprüfung bzw. die A-Prüfung für Kirchenmusik abgelegt bzw. in Baden-Württemberg den Diplomgrad „Diplom-Musiklehrer“ erworben haben,
– die nach einem mindestens sechssemestrigen Studium an einer Musikhochschule oder Musikakademie den künstlerischen Teil der Künstlerischen Prüfung für das Lehramt an Gymnasien bzw. die Teilprüfung Musik in der Ersten Staatsprüfung für das Lehramt an Gymnasien abgelegt haben,
mit entsprechender Tätigkeit
Besoldungsgruppe A 13

Fallgruppe 12
Musikerzieher,
die nach einem mindestens achtsemestrigen Studium an einer Fachakademie für Musik/Konservatorium (früher: Konservatorium, Kirchenmusikschule) die Staatliche Musiklehrerprüfung (früher: Staatliche Musiklehrerprüfung II) bzw. die Staatliche Musikreifeprüfung bzw. die B-Prüfung für Kirchenmusik abgelegt haben,
mit entsprechender Tätigkeit
Besoldungsgruppe A 10
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 11

Fallgruppe 13
Musikerzieher
ohne Ausbildung nach Fallgruppe 11 oder Fallgruppe 12,
– die nach den früher geltenden Prüfungs- und Studienordnungen nach einem mindestens sechssemestrigen Studium an einer Fachakademie für Musik (früher: Konservatorium, Kirchenmusikschule) die Staatliche Musiklehrerprüfung I bzw. die Prüfung für Fachlehrer für Musik an Volksschulen und Realschulen bzw. die Staatliche Prüfung für Privatmusiklehrer abgelegt haben oder
– eine andere gleichwertige Ausbildung abgeschlossen haben,
mit entsprechender Tätigkeit
Besoldungsgruppe A 9
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 10

Fallgruppe 14
Kunsterzieher oder Musikerzieher

ohne Ausbildung nach den Fallgruppen 11 bis 13
Besoldungsgruppe A 7
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 8

Fallgruppe 15
Sozialpädagogen
mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung
Besoldungsgruppe A 10
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 11

Fallgruppe 16
Lehrkräfte für Kurzschrift und Maschinenschreiben/Textverarbeitung
mit der staatlichen Prüfung als Lehrer für Kurzschrift und als Lehrer für Maschinenschreiben/Textverarbeitung, die mindestens in einem Fach unterrichten
Besoldungsgruppe A 9
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 10

Fallgruppe 17
Lehrkräfte für Kurzschrift oder für Maschinenschreiben/Textverarbeitung
mit der staatlichen Prüfung als Lehrer für Kurzschrift oder als Lehrer für Maschinenschreiben/Textverarbeitung
Besoldungsgruppe A 8
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 9

III. Eingruppierungsrichtlinien für Lehrkräfte an Realschulen

Lehrkräfte, bei denen die pädagogischen und/oder die fachlichen Voraussetzungen für die Übernahme in das Beamtenverhältnis nicht erfüllt sind

Fallgruppe 1
Lehrkräfte in der Tätigkeit von Realschullehrern
mit abgeschlossenem Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule (z. B. Erste Staatsprüfung für das Lehramt an Realschulen), die aufgrund ihres Studiums die Fähigkeit zum Unterrichten in mindestens zwei Fächern haben und die überwiegend Unterricht in mindestens einem ihrem Studium entsprechendem Fach erteilen,
Besoldungsgruppe A 12
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 13

Fallgruppe 2
Lehrkräfte in der Tätigkeit von Realschullehrern
– mit abgeschlossenem Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule, die überwiegend Unterricht in einem ihrem Studium entsprechenden wissenschaftlichen Fach erteilen,
– mit Erster Staatsprüfung für das Lehramt an Volksschulen bzw. an Grund- oder Hauptschulen, die aufgrund ihres Studiums die Fähigkeit zum Unterrichten in mindestens zwei Fächern haben und die überwiegend Unterricht in mindestens einem ihrem Studium entsprechenden Fach erteilen,
Besoldungsgruppe A 11
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 12

Fallgruppe 3
Lehrkräfte in der Tätigkeit von Realschullehrern
ohne Ausbildung nach Fallgruppe 1 oder Fallgruppe 2 mit anderweitiger abgeschlossener Hochschulausbildung, die überwiegend Unterricht in einem wissenschaftlichen Fach erteilen,
Besoldungsgruppe A 10
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 11
(Dieses Merkmal gilt nicht für Lehrkräfte der Fallgruppen 7 bis 15.)

Fallgruppe 4
Lehrkräfte für katholischen Religionsunterricht
mit theologischer Abschlussprüfung (früher: Synodalprüfung) bzw. theologischer Diplomprüfung an einer wissenschaftlichen Hochschule (jeweils ohne Pfarrkonkurs bzw. Zweite Dienstprüfung)
Besoldungsgruppe A 12

Fallgruppe 5
Lehrkräfte für evangelischen Religionsunterricht
mit theologischer Aufnahmeprüfung (ohne theologische Anstellungsprüfung)
Besoldungsgruppe A 12

Fallgruppe 6
Lehrkräfte für evangelischen Religionsunterricht
(Dipl. Theologen) – außenbayerischer Studiengang, dessen Abschluss von der Evang. Landeskirche nicht der theologischen Aufnahmeprüfung gleichgestellt wird,
Besoldungsgruppe A 11
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 12

Fallgruppe 7
Diplom-Sportlehrer
mit mindestens sechssemestrigem Hochschulstudium und Abschlussprüfung
mit entsprechender Tätigkeit
Besoldungsgruppe A 11
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 12

Fallgruppe 8
Turn-, Sport- und Gymnastiklehrer
– mit mindestens viersemestriger Ausbildung an einem staatlichen oder einem staatlich anerkannten Ausbildungsinstitut und staatlicher oder staatlich anerkannter Turn-, Sport- oder Gymnastiklehrerprüfung
– mit Zeugnis über die frühere Ausbildung zum Fachlehrer an Volks- und Realschulen im Fach Leibeserziehung
mit entsprechender Tätigkeit
Besoldungsgruppe A 8
nach langjähriger (d. h. mindestens dreijähriger) Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 9

Fallgruppe 9
Turn- und Sportlehrer
ohne Ausbildung nach Fallgruppe 7 oder Fallgruppe 8 (z. B. staatlich geprüfte Vereinsturnlehrer oder staatlich anerkannte Sportlehrer mit der Befähigung für Freizeitpflege)
Besoldungsgruppe A 7
nach langjähriger (d. h. mindestens dreijähriger) Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 8

Fallgruppe 10
Musikerzieher,
– die nach einem mindestens achtsemestrigen Studium die Diplommusiklehrerprüfung, die Diplommusikerprüfung oder nach den früher geltenden Prüfungs- und Studienordnungen die Künstlerische Staatsprüfung an einer Hochschule für Musik in Bayern abgelegt haben,
– die nach einem mindestens achtsemestrigen Studium an einer Musikhochschule oder Musikakademie die künstlerische Reifeprüfung bzw. die A-Prüfung für Kirchenmusik abgelegt bzw. in Baden-Württemberg den Diplomgrad „Diplom-Musiklehrer“ erworben haben,
– die nach einem mindestens sechssemestrigen Studium an einer Musikhochschule oder Musikakademie den künstlerischen Teil der Künstlerischen Prüfung für das Lehramt an Gymnasien bzw. die Teilprüfung Musik in der Ersten Staatsprüfung für das Lehramt an Gymnasien abgelegt haben,

mit entsprechender Tätigkeit
Besoldungsgruppe A 11
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 12

Fallgruppe 11
Musiklehrer
mit der Prüfung für das Fach Musik an Realschulen
Besoldungsgruppe A 9
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 10

Fallgruppe 12
Musiklehrer oder Zeichenlehrer
Besoldungsgruppe A 8
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 9

Fallgruppe 13
Werklehrer
a) mit Lehrbefähigung für Werkarbeit an Grund-, Haupt-, Real- und höheren Schulen, wenn die Ausbildung den Abschluss einer Realschule und ein mindestens viersemestriges Studium an einen staatlich oder einem staatlich anerkannten Ausbildungsinstitut voraussetzt
Besoldungsgruppe A 8
nach langjähriger (d. h. mindestens dreijähriger) Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 9

b) mit Lehrbefähigung für Werkarbeit an Grund-, Haupt-, Real- und höheren Schulen
Besoldungsgruppe A 7
nach langjähriger (d. h. mindestens dreijähriger) Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 8

Fallgruppe 14
Lehrkräfte
a) für Kurzschrift und Maschinenschreiben
Besoldungsgruppe A 8
nach mindestens fünfjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 9

b) für Kurzschrift oder Maschinenschreiben
Besoldungsgruppe A 7
nach mindestens fünfjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 8

Fallgruppe 15
Sonstige Lehrkräfte für musisch-technische Fächer
a) mit Lehrbefähigung oder mit Unterrichtserlaubnis für mindestens zwei Fächer
Besoldungsgruppe A 9

nach mindestens fünfjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 10

b) mit Lehrbefähigung oder Unterrichtserlaubnis für mindestens ein Fach
Besoldungsgruppe A 7
nach mindestens fünfjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 8

IV. Eingruppierungsrichtlinien für Lehrkräfte an Gymnasien

Lehrkräfte, bei denen die fachlichen und/oder pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in das Beamtenverhältnis nicht erfüllt sind

Fallgruppe 1
Lehrkräfte in der Tätigkeit von Studienräten
mit abgeschlossenem Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule (z. B. Erste Staatsprüfung für das Lehramt an Gymnasien), die aufgrund ihres Studiums die Fähigkeit zum Unterrichten in mindestens zwei Fächern haben und die überwiegend Unterricht in mindestens einem ihrem Studium entsprechenden Fach erteilen,
Besoldungsgruppe A 13
nach mindestens sechzehnjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 14
(Dieses Merkmal gilt auch für Diplom-Mathematiker und Diplom-Physiker; es gilt nicht für Diplom-Dolmetscher und Diplom-Übersetzer.)

Fallgruppe 2
Lehrkräfte in der Tätigkeit von Studienräten
– mit abgeschlossenem Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule, die überwiegend Unterricht in einem ihrem Studium entsprechenden wissenschaftlichen Fach erteilen,
– mit Akademischer Abschlussprüfung (Magisterprüfung) einer Philosophischen Fakultät im Bundesgebiet, die überwiegend Unterricht in einem ihrem Studium entsprechenden Fach erteilen,
– mit Erster Staatsprüfung für das Lehramt an Realschulen, die aufgrund ihres Studiums die Fähigkeit zum Unterrichten in mindestens zwei Fächern haben und die überwiegend Unterricht in mindestens einem ihrem Studium entsprechenden Fach erteilen,
Besoldungsgruppe A 12
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 13

Fallgruppe 3
Lehrkräfte in der Tätigkeit von Studienräten
– mit abgeschlossenem Studium an einer Hochschule nach § 1 Hochschulrahmengesetz (HRG), die überwiegend Unterricht in mindestens einem wissenschaftlichen Fach erteilen,
– mit Erster Staatsprüfung für das Lehramt an Volksschulen bzw. an Grund- oder Hauptschulen, die aufgrund ihres Studiums die Fähigkeit zum Unterrichten in mindestens zwei Fächern haben und die überwiegend Unterricht in mindestens einem ihrem Studium entsprechenden Fach erteilen,
Besoldungsgruppe A 11
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 12
(Dieses Merkmal gilt nicht für Lehrkräfte der Fallgruppen 6 – 16.)

Fallgruppe 4
Lehrkräfte für katholischen bzw. evangelischen Religionsunterricht
mit abgeschlossenem theologischen Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule
Besoldungsgruppe A 13

nach mindestens sechzehnjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 14

Fallgruppe 5
Lehrkräfte für katholischen bzw. evangelischen Religionsunterricht
mit theologischer Abschlussprüfung (früher: Synodalprüfung) bzw. theologischer Aufnahmeprüfung
Besoldungsgruppe A 12
nach sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 13

Fallgruppe 6
Diplom-Sportlehrer
mit mindestens sechssemestrigem Hochschulstudium und Abschlussprüfung
mit entsprechender Tätigkeit
Besoldungsgruppe A 13

Fallgruppe 7
Turn-, Sport- und Gymnastiklehrer
– mit mindestens viersemestriger Ausbildung an einem staatlichen oder einem staatlich anerkannten Ausbildungsinstitut und staatlicher oder staatlich anerkannter Turn-, Sport- oder Gymnastiklehrerprüfung,
– mit Zeugnis über die frühere Ausbildung zum Fachlehrer an Volks- und Realschulen im Fach Leibeserziehung,
mit entsprechender Tätigkeit
Besoldungsgruppe A 9
nach mindestens fünfjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 10

Fallgruppe 8
Turn- und Sportlehrer
ohne Ausbildung nach Fallgruppe 6 oder Fallgruppe 7
Besoldungsgruppe A 7
nach mindestens fünfjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 8

Fallgruppe 9
Kunsterzieher
mit mindestens achtsemestrigem Studium an einer Kunsthochschule oder Kunstakademie und Künstlerischer Prüfung für das Lehramt an Gymnasien
mit entsprechender Tätigkeit
Besoldungsgruppe A 13
nach mindestens sechzehnjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 14

Fallgruppe 10
Kunsterzieher,
– die nach einem mindestens achtsemestrigen Studium an einer Kunsthochschule oder Kunstakademie zum Meisterschüler ernannt worden sind,

– die nach einem mindestens sechssemestrigen Studium an einer Kunsthochschule oder Kunstakademie den künstlerischen Teil der Künstlerischen Prüfung für das Lehramt an Gymnasien abgelegt haben,
mit entsprechender Tätigkeit
Besoldungsgruppe A 13

Fallgruppe 11
Musikerzieher
mit mindestens achtsemestrigem Studium an einer Musikhochschule und Künstlerischer Prüfung für das Lehramt an Gymnasien
mit entsprechender Tätigkeit
Besoldungsgruppe A 13
nach mindestens sechzehnjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 14

Fallgruppe 12
Musikerzieher,
– die nach einem mindestens achtsemestrigen Studium die Diplommusiklehrerprüfung, die Diplommusikerprüfung oder nach den früher geltenden Prüfungs- und Studienordnungen die Künstlerische Staatsprüfung an einer Hochschule für Musik in Bayern abgelegt haben,
– die nach einem mindestens achtsemestrigen Studium an einer Musikhochschule oder Musikakademie die künstlerische Reifeprüfung bzw. die A-Prüfung für Kirchenmusik abgelegt bzw. in Baden-Württemberg den Diplomgrad „Diplom-Musiklehrer“ erworben haben,
– die nach einem mindestens sechssemestrigen Studium an einer Musikhochschule oder Musikakademie den künstlerischen Teil der Künstlerischen Prüfung für das Lehramt an Gymnasien bzw. die Teilprüfung Musik in der Ersten Staatsprüfung für das Lehramt an Gymnasien abgelegt haben,
mit entsprechender Tätigkeit
Besoldungsgruppe A 13

Fallgruppe 13
Musikerzieher,
die nach einem mindestens achtsemestrigen Studium an einer Fachakademie für Musik/Konservatorium (früher: Konservatorium, Kirchenmusikschule) die Staatliche Musiklehrerprüfung (früher: Staatliche Musiklehrerprüfung II) bzw. die Staatliche Musikreifeprüfung bzw. die B-Prüfung für Kirchenmusik abgelegt haben
mit entsprechender Tätigkeit
Besoldungsgruppe A 10
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 11

Fallgruppe 14
Musikerzieher
– ohne Ausbildung nach Fallgruppe 11, Fallgruppe 12 oder Fallgruppe 13 mit anderweitiger abgeschlossener Ausbildung
– die nach den früher geltenden Prüfungs- und Studienordnungen nach einem mindestens sechssemestrigen Studium an einer Fachakademie für Musik (früher: Konservatorium, Kirchenmusikschule) die Staatliche Musiklehrerprüfung I bzw. die Prüfung für Fachlehrer für Musik an Volksschulen und Realschulen bzw. die Staatliche Prüfung für Privatmusiklehrer abgelegt haben
mit entsprechender Tätigkeit

Besoldungsgruppe A 9
nach mindestens fünfjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 10

Fallgruppe 15
Kunsterzieher oder Musikerzieher
ohne abgeschlossene fachliche Ausbildung
Besoldungsgruppe A 7
nach mindestens fünfjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 8

Fallgruppe 16
Lehrkräfte für Handarbeit und Hauswirtschaft
mit nur Erster Lehramtsprüfung der Fachlehrer
Besoldungsgruppe A 8
nach mindestens fünfjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 9

V. Anmerkungen

1 Die übrigen Lehrkräfte, deren Eingruppierung in den vorstehenden Richtlinien nicht geregelt ist, werden nach den Richtlinien der Anlage B eingruppiert.
Soweit in Anlage A und B nicht geregelt, werden Lehrkräfte entsprechend den Bestimmungen des Tarifvertrags über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder (TV EntgO-L) vom 28. März 2015 in der jeweils geltenden Fassung der entsprechenden Besoldungsgruppe zugeordnet.
2 Für die Auslegung des Begriffs „abgeschlossenes Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule" gilt Nr. 1 in Verbindung mit Nr. 2:

Nr. 1:
Wissenschaftliche Hochschulen sind Universitäten, Technische Hochschulen sowie andere Hochschulen, die nach Landesrecht als wissenschaftliche Hochschulen anerkannten sind.
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 wird, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Mindeststudienzeit von mehr als sechs Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o. ä. – vorgeschrieben ist.
Nr. 2:
Für die Auslegung des Begriffs „abgeschlossenes Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule" gilt Nr. 1. Als abgeschlossenes Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule gilt auch ein abgeschlossenes Studium an einer ausländischen wissenschaftlichen Hochschule, das der zuständige Landesminister als gleichwertig anerkannt hat.
Abweichend von Unterabsatz 1 Satz 1 gilt bei der Anwendung der Tätigkeitsmerkmale für Lehrkräfte an Volksschulen Fallgruppe 1 und der Tätigkeitsmerkmale für Lehrkräfte an Realschulen Fallgruppen 1 und 2 die Erste Staatsprüfung für das betreffende Lehramt (Erste Lehramtsprüfung) an einer wissenschaftlichen oder einer pädagogischen Hochschule als Nachweis des abgeschlossenen Studiums an einer wissenschaftlichen Hochschule. Entsprechendes gilt für die Erste Staatsprüfung für das Lehramt an der Realschule bei der Anwendung des Tätigkeitsmerkmals für Lehrkräfte an Gymnasien Fallgruppe 2.

Anlage B

I. Eingruppierungsrichtlinien für Lehrkräfte an Volksschulen

Fallgruppe 1
Lehrkräfte in der Tätigkeit von Lehrern an Grund- oder Hauptschulen
mit abgeschlossenem Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule,
die aufgrund ihres Studiums die Fähigkeit zum Unterrichten in mindestens zwei Fächern haben und die überwiegend Unterricht in mindestens einem ihrem Studium entsprechenden Fach erteilen,
Besoldungsgruppe A 11
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 12

Fallgruppe 2
Ausländische Lehrkräfte an Grund- oder Hauptschulen
mit abgeschlossener Ausbildung an einer wissenschaftlichen Hochschule und voller Lehrbefähigung ihres Heimatlandes, die ausländischen Schülern muttersprachlichen Ergänzungsunterricht im Sinne der Vereinbarung der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (KMK) über den Unterricht für Kinder ausländischer Arbeitnehmer vom 8. April 1976 in der jeweiligen Fassung erteilen,
Besoldungsgruppe A 10
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 11
(Auf die Bewährungszeit können Zeiten einer Tätigkeit im Schuldienst des Heimatlandes angerechnet werden.)

Fallgruppe 2 a
Ausländische Lehrkräfte an Grund- oder Hauptschulen
ohne Ausbildung nach Fallgruppe 2 mit sonstiger Lehrerausbildung (z. B. in Lehrerbildungsinstituten) und voller Lehrbefähigung ihres Heimatlandes, die ausländischen Schülern muttersprachlichen Ergänzungsunterricht im Sinne der Vereinbarung der KMK über den Unterricht für Kinder ausländischer Arbeitnehmer vom 8. April 1976 in der jeweiligen Fassung erteilen,
Besoldungsgruppe A 9
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 10
(Auf die Bewährungszeit können Zeiten einer Tätigkeit im Schuldienst des Heimatlandes angerechnet werden.)

Fallgruppe 3
Lehrkräfte in der Tätigkeit von Lehrern an Grund- oder Hauptschulen
mit abgeschlossenem Studium an einer Hochschule nach § 1 Hochschulrahmengesetz (HRG), die überwiegend Unterricht in mindestens einem wissenschaftlichen Fach erteilen,
Besoldungsgruppe A 9

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 10
(Dieses Merkmal gilt nicht für Lehrkräfte der Fallgruppen 5 bis 19.)

Fallgruppe 4
Religionslehrer
mit abgeschlossenem theologischen Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule
Besoldungsgruppe A 11
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 12
(Liegt ein abgeschlossenes theologisches Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule nicht vor, legt die kirchliche Oberbehörde unter Berücksichtigung der durch die anderweitige Ausbildung vermittelten Befähigung und dieser Richtlinien die Eingruppierung in einer niedrigeren Besoldungsgruppe fest.)

Fallgruppe 5
Diplom-Dolmetscher und Diplom-Übersetzer
mit mindestens sechssemestrigem Hochschulstudium und Abschlussprüfung als Sprachlehrer in einem Fach
Besoldungsgruppe A 10
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 11

Fallgruppe 6
Diplom-Sportlehrer
mit mindestens sechssemestrigem Hochschulstudium und Abschlussprüfung mit entsprechender Tätigkeit
Besoldungsgruppe 10
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 11

Fallgruppe 7
Kunsterzieher,
– die nach einem mindestens achtsemestrigen Studium an einer Kunsthochschule oder Kunstakademie zum Meisterschüler ernannt worden sind oder
– die nach einem mindestens sechssemestrigen Studium an einer Kunsthochschule oder Kunstakademie den künstlerischen Teil der Künstlerischen Prüfung für das Lehramt am Gymnasium abgelegt haben,
mit entsprechender Tätigkeit
Besoldungsgruppe A 10
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 11

Fallgruppe 8
Musikerzieher,
– die nach einem mindestens achtsemestrigen Studium an einer Musikhochschule oder Musikakademie die künstlerische Reifeprüfung bzw. die künstlerische Abschlussprüfung bzw.

die A-Prüfung für Kirchenmusik abgelegt bzw. den Diplomgrad „Diplom-Musiklehrer“ erworben haben oder
– die nach einem mindestens sechssemestrigen Studium an einer Musikhochschule oder Musikakademie den künstlerischen Teil der Künstlerischen Prüfung für das Lehramt am Gymnasium bzw. die Teilprüfung Musik in der Ersten Staatsprüfung für das Lehramt am Gymnasium abgelegt haben,
mit entsprechender Tätigkeit
Besoldungsgruppe A 10
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 11

Fallgruppe 9
Technische Lehrkräfte,
die in einem Land die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in das Beamtenverhältnis für ein Amt mindestens der Besoldungsgruppe A 9 erworben haben,
Besoldungsgruppe A 9
nach mindestens fünfjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 10

Fallgruppe 10
Technische Lehrkräfte
mit Lehrbefähigung oder mit Unterrichtserlaubnis für mindestens zwei Fächer
Besoldungsgruppe A 9
nach mindestens fünfjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 10

Fallgruppe 11
Technische Lehrkräfte
mit Lehrbefähigung oder mit Unterrichtserlaubnis für mindestens ein Fach
Besoldungsgruppe A 7
nach mindestens fünfjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 9

Fallgruppe 12
Turn-, Sport- und Gymnastiklehrer
mit staatlicher oder staatlich anerkannter Turn-, Sport- oder Gymnastiklehrerprüfung
Besoldungsgruppe A 8
nach langjähriger (d. h. mindestens dreijähriger) Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 9
(Dieses Merkmal gilt nur für Turn-, Sport- und Gymnastiklehrer, deren Ausbildung in der Regel den Abschluss einer Realschule oder eine gleichwertige Schulausbildung voraussetzt und die ein mindestens viersemestriges Studium an einem staatlichen oder einem staatlich anerkannten Ausbildungsinstitut durchlaufen haben.)

Fallgruppe 13
Turn-, Sport- und Gymnastiklehrer
mit der Ausbildung als staatlich geprüfte Vereinsturnlehrer oder als staatlich anerkannte Sportlehrer mit der Befähigung für Freizeitpflege
Besoldungsgruppe A 7
nach langjähriger (d. h. mindestens dreijähriger) Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 8

Fallgruppe 14
Werklehrer
mit Lehrbefähigung für Werkarbeit an Grund-, Haupt-, Real- und höheren Schulen, wenn die Ausbildung den Abschluss einer Realschule und ein mindestens viersemestriges Studium an einem staatlichen oder einem staatlich anerkannten Ausbildungsinstitut voraussetzt,
Besoldungsgruppe A 8
nach langjähriger (d. h. mindestens dreijähriger) Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 9

Fallgruppe 15
Werklehrer
mit Lehrbefähigung für Werkarbeit an Grund-, Haupt-, Real- und höheren Schulen
Besoldungsgruppe A 6
nach langjähriger (d. h. mindestens dreijähriger) Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 8

Fallgruppe 16
Musiklehrer
Besoldungsgruppe A 8
nach langjähriger (d. h. mindestens dreijähriger) Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 9

Fallgruppe 17
Zeichenlehrer
Besoldungsgruppe A 8
nach langjähriger (d. h. mindestens dreijähriger) Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 9

Fallgruppe 18
Lehrkräfte für Kurzschrift und Textverarbeitung
Besoldungsgruppe A 8
nach mindestens fünfjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 9

Fallgruppe 19
Lehrkräfte für Kurzschrift oder Textverarbeitung
Besoldungsgruppe A 7
nach mindestens fünfjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 8

II. Eingruppierungsrichtlinien* für Lehrkräfte an Realschulen

Fallgruppe 1
Lehrkräfte in der Tätigkeit von Realschullehrern
mit abgeschlossenem Studium an einer Hochschule nach § 1 HRG, die aufgrund ihres Studiums die Fähigkeit zum Unterrichten in mindestens zwei Fächern haben und die überwiegend Unterricht in mindestens einem ihrem Studium entsprechenden Fach erteilen,
Besoldungsgruppe A 12
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 13
(Dieses Merkmal gilt nicht für Diplom-Dolmetscher und Diplom-Übersetzer.)

Fallgruppe 2
Lehrkräfte in der Tätigkeit von Realschullehrern
mit abgeschlossenem Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule, die überwiegend Unterricht in mindestens einem ihrem Studium entsprechenden wissenschaftlichen Fach erteilen,
Besoldungsgruppe A 11
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 12

Fallgruppe 3
Lehrkräfte in der Tätigkeit von Realschullehrern
mit abgeschlossenem Studium an einer Hochschule nach § 1 HRG, die überwiegend Unterricht in mindestens einem wissenschaftlichen Fach erteilen,
Besoldungsgruppe A 10
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 11
(Dieses Merkmal gilt nicht für Lehrkräfte der Fallgruppen 5 bis 10.)

Fallgruppe 4
Religionslehrer
mit abgeschlossenem theologischen Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule
Besoldungsgruppe A 12
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 13
(Liegt ein abgeschlossenes theologisches Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule nicht vor, legt die kirchliche Oberbehörde unter Berücksichtigung der durch die anderweitige Ausbildung vermittelten Befähigung und dieser Richtlinien die Eingruppierung in einer niedrigeren Besoldungsgruppe fest.)

Fallgruppe 5
Diplom-Dolmetscher und Diplom-Übersetzer
mit mindestens sechssemestrigem Hochschulstudium und Abschlussprüfung als Sprachlehrer
Besoldungsgruppe A 11
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 12

Fallgruppe 6
Diplom-Sportlehrer
mit mindestens sechssemestrigem Hochschulstudium und Abschlussprüfung
mit entsprechender Tätigkeit
Besoldungsgruppe A 11
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 12

Fallgruppe 7
Kunsterzieher,
– die nach einem mindestens achtsemestrigen Studium an einer Kunsthochschule oder Kunstakademie zum Meisterschüler ernannt worden sind oder
– die nach einem mindestens sechssemestrigen Studium an einer Kunsthochschule oder Kunstakademie den künstlerischen Teil der Künstlerischen Prüfung für das Lehramt am Gymnasium abgelegt haben,
mit entsprechender Tätigkeit
Besoldungsgruppe A 11
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 12

Fallgruppe 8
Musikerzieher,
– die nach einem mindestens achtsemestrigen Studium an einer Musikhochschule oder Musikakademie die künstlerische Reifeprüfung bzw. die künstlerische Abschlussprüfung bzw. die A-Prüfung für Kirchenmusik abgelegt bzw. den Diplomgrad „Diplom-Musiker“ erworben haben oder
– die nach einem mindestens sechssemestrigen Studium an einer Musikhochschule oder Musikakademie den künstlerischen Teil der Künstlerischen Prüfung für das Lehramt am Gymnasium bzw. die Teilprüfung Musik in der Ersten Staatsprüfung für das Lehramt am Gymnasium abgelegt haben,
mit entsprechender Tätigkeit
Besoldungsgruppe A 11
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 12

Fallgruppe 9
Musiklehrer
mit Prüfung für das Fach Musik an Realschulen
Besoldungsgruppe A 10
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 11

Fallgruppe 10
Musiklehrer oder Zeichenlehrer
Besoldungsgruppe A 9
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 10

*** Die übrigen Lehrkräfte werden wie die entsprechenden Lehrkräfte an Volksschulen (vgl. Unterabschnitt I Fallgruppen 2, 2 a, 9 bis 13) eingruppiert.**

III. Eingruppierungsrichtlinien* für Lehrkräfte an Gymnasien

Fallgruppe 1
Lehrkräfte in der Tätigkeit von Studienräten
mit abgeschlossenem Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule, die aufgrund ihres Studiums die Fähigkeit zum Unterrichten in mindestens zwei Fächern haben und die überwiegend Unterricht in mindestens einem ihrem Studium entsprechenden Fach erteilen,
Besoldungsgruppe A 13
nach mindestens sechszehnjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 14
(Dieses Merkmal gilt nicht für Diplom-Dolmetscher und Diplom-Übersetzer. Soweit beim Freistaat Bayern vorübergehend das abgeschlossene Studium in einem wissenschaftlichen Fach [z. B. in Mathematik oder in Physik] als Voraussetzung für die Übernahme in den Vorbereitungsdienst für das Lehramt des höheren Dienstes an Gymnasien genügt, kann auf die Fähigkeit zum Unterrichten in einem zweiten Fach verzichtet werden.)

Fallgruppe 2
Lehrkräfte in der Tätigkeit von Studienräten
mit abgeschlossenem Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule, die überwiegend Unterricht in einem ihrem Studium entsprechenden Fach erteilen,
Besoldungsgruppe A 12
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 13

Fallgruppe 3
Lehrkräfte in der Tätigkeit von Studienräten
mit abgeschlossenem Studium an einer Hochschule nach § 1 HRG, die überwiegend Unterricht in mindestens einem wissenschaftlichen Fach erteilen,
Besoldungsgruppe A 11
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 12
(Dieses Merkmal gilt nicht für Lehrkräfte der Fallgruppen 5 bis 13.)

Fallgruppe 4
Religionslehrer
mit abgeschlossenem theologischen Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule
Besoldungsgruppe A 13
nach mindestens sechzehnjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 14
(Liegt ein abgeschlossenes theologisches Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule nicht vor, legt die kirchliche Oberbehörde unter Berücksichtigung der durch die anderweitige Ausbildung vermittelten Befähigung und dieser Richtlinien die Eingruppierung in einer niedrigeren Besoldungsgruppe fest.)

Fallgruppe 5
Diplom-Dolmetscher und Diplom-Übersetzer
mit mindestens sechssemestrigem Hochschulstudium und Abschlussprüfung

als Sprachlehrer
Besoldungsgruppe A 13

Fallgruppe 6
Diplom-Sportlehrer
mit mindestens sechssemestrigem Hochschulstudium und Abschlussprüfung
mit entsprechender Tätigkeit
Besoldungsgruppe A 13

Fallgruppe 7
Kunsterzieher,
– die nach einem mindestens achtsemestrigen Studium an einer Kunsthochschule oder Kunstakademie zum Meisterschüler ernannt worden sind oder
– die nach einem mindestens sechssemestrigen Studium an einer Kunsthochschule oder Kunstakademie den künstlerischen Teil der Künstlerischen Prüfung für das Lehramt am Gymnasium abgelegt haben,
mit entsprechender Tätigkeit
Besoldungsgruppe A 13

Fallgruppe 8
Musikerzieher,
– die nach einem mindestens achtsemestrigen Studium an einer Musikhochschule oder Musikakademie die künstlerische Reifeprüfung bzw. die künstlerische Abschlussprüfung bzw. die A-Prüfung für Kirchenmusik abgelegt bzw. den Diplomgrad „Diplom-Musiklehrer“ erworben haben oder
– die nach einem mindestens sechssemestrigen Studium an einer Musikhochschule oder Musikakademie den künstlerischen Teil der Künstlerischen Prüfung für das Lehramt am Gymnasium bzw. die Teilprüfung Musik in der Ersten Staatsprüfung für das Lehramt am Gymnasium abgelegt haben,
mit entsprechender Tätigkeit
Besoldungsgruppe A 13

Fallgruppe 9
Musikerzieher
mit achtsemestrigem Studium an einem Seminar für Musikerziehung einer Hochschule für Musik und staatlicher Prüfung für Musiklehrer und Zweiter Prüfung im Fach Jugend- und Volksmusik
Besoldungsgruppe A 10
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 11

Fallgruppe 10
Kunsterzieher oder Musikerzieher
ohne Ausbildung nach Fallgruppe 7, Fallgruppe 8 oder Fallgruppe 9 mit anderweitiger Ausbildung und besonderen künstlerischen Fähigkeiten und Erfahrungen
Besoldungsgruppe A 10
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 11

Fallgruppe 11
Kunsterzieher oder Musikerzieher, die nicht unter die Fallgruppen 7 bis 10 fallen,
Besoldungsgruppe A 9
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 10

Fallgruppe 12
Turn-, Sport- und Gymnastiklehrer
mit staatlicher oder staatlich anerkannter Turn-, Sport- und Gymnastiklehrerprüfung
Besoldungsgruppe A 9
nach langjähriger (d. h. mindestens dreijähriger) Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 10
(Dieses Merkmal gilt nur für Turn-, Sport- und Gymnastiklehrer, deren Ausbildung in der Regel in den Abschluss einer Realschule oder eine gleichwertige Schulausbildung voraussetzt und die ein mindestens viersemestriges Studium an einem staatlichen oder einem staatlich anerkannten Ausbildungsinstitut durchlaufen haben.)

Fallgruppe 13
Turn-, Sport- und Gymnastiklehrer
mit der Ausbildung als staatlich geprüfte Vereinsturnlehrer oder als staatlich anerkannte Sportlehrer mit der Befähigung für Freizeitpflege
Besoldungsgruppe A 8
nach langjähriger (d. h. mindestens dreijähriger) Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 9

***Die übrigen Lehrkräfte werden wie die entsprechenden Lehrkräfte an Volksschulen eingruppiert.**

IV. Eingruppierungsrichtlinien für Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Fachlehrern, Fachoberlehrern, Fachschullehrern, Fachoberschullehrern, technischen Lehrern, Werkstattlehrern oder Werkmeistern, wenn der entsprechende Beamte im Eingangsamt in die Besoldungsgruppe

A 13 eingestuft ist A 12
A 12 eingestuft ist A 11
A 11 eingestuft ist A 10
A 10 eingestuft ist A 9
A 9 eingestuft ist A 8
A 8 eingestuft ist A 7

Diese Lehrer können nach sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe um eine Besoldungsgruppe höher gruppiert werden.

Die übrigen Lehrkräfte werden wie die entsprechenden Lehrkräfte an Gymnasien eingruppiert.

V. Anmerkungen

1 Für die Auslegung des Begriffs „abgeschlossenes Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule“ gilt Nr. 1. Als abgeschlossenes Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule gilt auch ein abgeschlossenes Studium an einer ausländischen wissenschaftlichen Hochschule, das der zuständige Landesminister als gleichwertig anerkannt hat.
Abweichend von Unterabsatz 1 Satz 1 gilt bei der Anwendung der Tätigkeitsmerkmale für Lehrkräfte an Volksschulen Fallgruppe 1 und für Lehrkräfte an Realschulen Fallgruppen 1 und 2 die erste Staatsprüfung für das betreffende Lehramt (Erste Lehramtsprüfung) an einer wissenschaftlichen oder einer pädagogischen Hochschule als Nachweis des abgeschlossenen Studiums an einer wissenschaftlichen Hochschule. Entsprechendes gilt für die Erste Staatsprüfung für das Lehramt an der Realschule bei der Anwendung des Tätigkeitsmerkmals für Lehrkräfte an Gymnasien Fallgruppe 2.

Nr. 1:
Wissenschaftliche Hochschulen sind Universitäten, Technische Hochschulen sowie andere Hochschulen, die nach Landesrecht als wissenschaftliche Hochschulen anerkannt sind.
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 wird, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Mindeststudienzeit von mehr als sechs Semestern - ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o. ä. - vorgeschrieben ist.

2 Soweit Tätigkeitsmerkmale einen Aufstieg (z. B. Bewährungsaufstieg, Tätigkeitsaufstieg) enthalten, gilt § 23a Abschnitt B. ABD Teil A, 1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung entsprechend.
Auf die Bewährungszeit können Zeiten einer entsprechenden Unterrichtstätigkeit im sonstigen anerkannten Schuldienst oder im kirchlichen Dienst nach Maßgabe des Satzes 1 angerechnet werden.

3 Erhalten Lehrkräfte im Beamtenverhältnis für Tätigkeiten in einer bestimmten Schulform (Schulart) Amts- oder Stellenzulagen, wird arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräften, die gemäß dieser Anlage eingruppiert werden, unter den gleichen Voraussetzungen und in der gleichen Höhe eine persönliche Zulage gezahlt, es sei denn, dass die Heraushebung der Tätigkeit bei der Lehrkraft durch die Eingruppierung berücksichtigt ist. Die persönliche Zulage ist zusatzversorgungspflichtig, soweit die Stellenzulagen ruhegehaltfähig sind.

Anlage C

Bewährungsaufstieg

Lehrkräfte gemäß Nr. 5 Absatz 3 Teil B 4.1.1., 4.1.2. und 4.1.3., die die Voraussetzungen für einen Bewährungsaufstieg gemäß Anlage A oder B erfüllen, sind nach Erfüllung der vorgeschriebenen Bewährungszeit höher zu gruppieren.
Für die Erfüllung der Bewährungszeit gilt Folgendes:

1. Das Erfordernis der Bewährung ist erfüllt, wenn die Lehrkraft während der vorgeschriebenen Bewährungszeit sich den in der ihr übertragenen Tätigkeit auftretenden Anforderungen gewachsen gezeigt hat. Das ist der Fall, wenn die dienstliche Beurteilung zum Ende der Bewährungszeit mindestens die Bewertungsstufe „Leistung, die den Anforderungen voll entspricht - VE“ ergibt. Die dienstliche Beurteilung kann eine vereinfachte Beurteilung sein.

2. Die vorgeschriebene Bewährungszeit braucht nicht bei demselben Arbeitgeber zurückgelegt zu sein. Sie kann auch zurückgelegt sein bei
a) anderen Arbeitgebern, die vom ABD erfasst werden,
b) anderen Arbeitgebern, die vom BAT/BAT-O erfasst worden sind,
c) Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts, die ein Arbeitsvertragswerk wesentlich gleichen Inhalts anwenden,
d) einem Arbeitgeber im Bereich der Katholischen Kirche oder einer der Kirchen oder kirchlichen Gemeinschaften, die Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in der Bundesrepublik Deutschland (ACK) sind,
e) einem Mitglied der Arbeitgeberverbände, der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände angehört.

Maßgebend dafür, ob die in Buchstaben a bis e genannten Arbeitgeber vom ABD erfasst werden oder ein Arbeitsvertragswerk wesentlich gleichen Inhalts anwenden, ist der Einstellungstag der Lehrkraft.

3. Die Bewährungszeit muss ununterbrochen zurückgelegt sein. Unterbrechungen von jeweils bis zu sechs Monaten sind unschädlich; unabhängig davon sind ferner unschädliche Unterbrechungen wegen
a) Arbeitsunfähigkeit im Sinne des § 22 Absatz 1 Teil A, 1.,
b) der Schutzfristen und des Mutterschaftsurlaubs nach dem Mutterschutzgesetz,
c) Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz und sonstiger Beurlaubung zur Kinderbetreuung oder wegen der tatsächlichen Pflege oder Betreuung eines nach ärztlichem Gutachten sonstigen pflegebedürftigen Angehörigen, mit dem die Lehrkraft in häuslicher Gemeinschaft lebt, bis zu insgesamt fünf Jahren.

4. Die Zeiten der Unterbrechung mit Ausnahme
a) eines Urlaubs nach Nr. 10 Teil B, 4.1.1, 4.1.2 und 4.1.3 und nach dem SGB IX,
b) einer Arbeitsbefreiung nach § 29 Teil A, 1,
c) einer Arbeitsunfähigkeit im Sinne des § 22 Absatz 1 Teil A, 1. bzw. Nr. 8 Teil B, 4.1.1., 4.1.2. und 4.1.3. in Verbindung mit § 71 Absatz 1 Teil A, 1. in der bis 30.09.2005 geltenden Fassung bis zu 26 Wochen, in den Fällen der Nr. 8 Teil B, 4.1.1., 4.1.2. und 4.1.3. in Verbindung mit § 71 Absatz 2 Unterabsatz 3 Teil A, 1. in der bis 30.09.2005 geltenden Fassung bis zu 28 Wochen,
d) der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz

werden auf die Bewährungszeit jedoch nicht angerechnet.

5. Bewährungszeiten, in denen die Lehrkraft mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Unterrichtspflichtzeit einer entsprechenden vollzeitbeschäftigten Lehrkraft beschäftigt war, werden voll angerechnet.[1] Zeiten im Sinne des § 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB IV – ohne Berücksichtigung des § 8 Absatz 2 Satz 1 SGB IV – bleiben unberücksichtigt.

[1]Übergangsvorschrift: Zeiten im Sinne des § 8 Absatz 1 Nr. 1 SGB IV – ohne Berücksichtigung des § 8 Absatz 2 Satz 1 SGB IV – werden bei der Berechnung der Bewährungszeit nur berücksichtigt, soweit sie nach dem 31. Dezember 2000 zurückgelegt worden sind.

Anlage D: Dienstliche Beurteilung und Leistungsfeststellung der Lehrkräfte, Schulleiterinnen und Schulleiter an katholischen Schulen

Abschnitt A: Dienstliche Beurteilung und Leistungsfeststellung der Lehrkräfte an katholischen Schulen

1. Allgemeines

1.1. Dienstliche Beurteilungen erfüllen im Wesentlichen folgende Zwecke:

1.1.1 Dienstliche Beurteilungen haben zum Ersten die Aufgabe, der einzelnen Lehrkraft zu zeigen, welches Leistungs-, Befähigungs- und Eignungsbild die Vorgesetzten innerhalb des Beurteilungszeitraums von ihr gewonnen haben. Die dienstliche Beurteilung ist somit ein Instrument der Personalführung und der Qualitätssicherung des Unterrichts.

1.1.2 Zum Zweiten soll durch die dienstlichen Beurteilungen regelmäßig ein vergleichender Überblick über das Leistungspotenzial der Lehrkräfte einschließlich ihres Beitrags zum kirchlichen Profil der Schule ermöglicht werden. Die dienstliche Beurteilung ist somit ein unentbehrliches Instrument der Personalplanung, das eine wesentliche Grundlage der Auswahlentscheidungen über die dienstliche Verwendung und das berufliche Fortkommen der Lehrkräfte unter Verwirklichung des im Grundgesetz und in der Bayerischen Verfassung niedergelegten Leistungsgrundsatzes darstellt.

1.1.3 Die dienstliche Beurteilung ist zum Dritten eine maßgebliche Grundlage für Entscheidungen über Leistungsfeststellungen entsprechend Art. 30 Abs. 3 Sätze 1 und 3 und Art. 66 Abs. 2 des Bayerischen Besoldungsgesetzes (BayBesG).

1.2 Grundsätze der Beurteilung

1.2.1 Beurteilen heißt, Beobachtetes unter bestimmten Gesichtspunkten zu bewerten. Ein fundiertes Urteil über eine Lehrkraft kann nur aufgrund mehrfacher, sich über den gesamten Beurteilungszeitraum erstreckender Beobachtungen abgegeben werden. Die Einzelbeobachtungen müssen jeweils nach ihrer Bedeutung eingeordnet und gewichtet werden.

1.2.2 Dienstliche Beurteilungen erfüllen ihren Zweck nur, wenn sie nach objektiven Gesichtspunkten, d. h. nach den Geboten der Gleichmäßigkeit, Gerechtigkeit und Sachlichkeit, erstellt werden. Dazu gehört auch eine Vergleichbarkeit der Beurteilungsergebnisse auf Ebene der bayerischen Diözesen. Die Beurteilungen müssen ein möglichst zutreffendes, umfassendes und ausgewogenes Bild von den Leistungen und Fähigkeiten der Lehrkräfte geben. Dementsprechend müssen in den Beurteilungen sowohl Stärken als auch Schwächen, soweit diese für die dienstliche Verwendbarkeit von Bedeutung sind oder sein können, zum Ausdruck kommen. Dabei ist zu vermeiden, dass erstmals zum Ende des Beurteilungszeitraums Mängel angesprochen werden. Sie sind gegebenenfalls rechtzeitig anzusprechen und Möglichkeiten zur Abhilfe aufzuzeigen, damit die Mängel abgestellt werden können. Das diesbezüglich Veranlasste ist zu dokumentieren.

2. Inhalt der Beurteilungen, Beurteilungsmaßstab und Bewertung

Dienstliche Beurteilungen sind die periodische Beurteilung, die Zwischenbeurteilung und die Anlassbeurteilung, bei Beamtinnen und Beamten des Katholischen Schulwerks auch die Einschätzung während der Probezeit und die Probezeitbeurteilung (Art. 54 Abs. 1 LlbG entsprechend). Im Einzelnen wird hierzu Folgendes bestimmt:

2.1 Aufgabenbeschreibung

Der dienstlichen Beurteilung ist eine Beschreibung der dienstlichen Aufgaben, die die Lehrkraft im Beurteilungszeitraum wahrgenommen hat, voran zustellen (Art. 58 Abs. 1 LlbG entsprechend). Sie soll erkennen lassen, in welchen Jahrgangsstufen die Lehrkraft überwiegend eingesetzt war und welche Funktionen sowie dem kirchlichen Profil zuzuordnenden und anderen besonderen dienstlichen Aufgaben ihr gegebenenfalls übertragen waren. Bei Teilzeitbeschäftigung sind deren zeitlicher Umfang und deren Dauer anzugeben. Die Beschreibung ist auf das Wesentliche zu beschränken.

2.2 Beurteilungsmerkmale

Die dienstliche Beurteilung hat sich entsprechend Art. 58 Abs. 2 LlbG auf die Beurteilungsmerkmale der fachlichen Leistung sowie der Eignung und Befähigung der Lehrkraft zu erstrecken. Die Einzelmerkmale, die der Erfassung von Leistung, Eignung und Befähigung dienen und auf die jeweils einzugehen ist, werden im Folgenden aufgeführt. Ergänzt werden die staatlichen Beurteilungsmerkmale durch Leistungsbeschreibungen und -anforderungen, wie sie für katholische Schulen maßgeblich und z. B. in den „Qualitätskriterien für Katholische Schulen“ (2009) grundgelegt sind. Die Erläuterungen der einzelnen Merkmale sind nicht abschließend; die Beurteilenden können gegebenenfalls auf weitere Gesichtspunkte eingehen. Zu bedenken ist, dass die der Erfassung der Beurteilungsmerkmale dienenden Gesichtspunkte nicht streng voneinander getrennt, sondern eng miteinander verknüpft sind und sich teilweise überschneiden.

2.2.1 Beurteilung der fachlichen Leistung

1. Unterrichtsplanung und Unterrichtsgestaltung

Bei der Beurteilung der Unterrichtsqualität sind folgende Kriterien entscheidend:

– die Planung des Schuljahres durch eine sinnvolle Verteilung der Lehrplaninhalte,
– die Umsetzung schuleigener Curricula oder Bildungsstandards sowie die Einbeziehung der Schwerpunkte des kirchlichen Profils,
– die Vorbereitung des Unterrichts, die neben Lehrplänen und kirchlichem Profil das individuelle Begabungspotenzial und Leistungsvermögen der Schülerinnen und Schüler sowie unterschiedliche Dimensionen des Wissens und Könnens berücksichtigt,
– die Evaluation des eigenen Unterrichts unter Einbeziehung eigener differenzierter Beobachtungen sowie der Rückmeldungen der Schülerinnen und Schüler, der Eltern und Kolleginnen und Kollegen,
– die Erschließung der Lerninhalte und das Erreichen der Lernziele,
– die Entwicklung von Fach-, Sozial- und Methodenkompetenzen,

– die Durchführung wertorientierten Unterrichts, der die christliche Sicht auf die Inhalte herausstellt und die Schülerinnen und Schüler zur Entwicklung eigener (religiöser) Werthaltungen einlädt (s. Qualitätskriterien für katholische Schulen [2009] 2.1.2),
– die Beachtung der fachspezifischen Sicherheitsbestimmungen,
– die Schaffung einer freundlichen Atmosphäre, eines offenen Lernklimas und einer effizienten Führung der Klasse im Unterricht,
– die Beachtung vielfältiger Unterrichtsinhalte und Bildungsangebote, die die Individualität der Schülerinnen und Schüler berücksichtigt und Gelegenheit bietet, unterschiedliche Neigungen und Begabungen zu entdecken und zu entwickeln,
– die Förderung der Kultur einer geistigen Auseinandersetzung, die zu Selbstständigkeit im eigenen Denken sowie einer Auseinandersetzung mit christlichen Werten führt und Entscheidungen in Freiheit ermöglicht,
– die Bestätigung der Schülerinnen und Schüler durch die Anerkennung ihres Bemühens und ihrer Leistungen im fachlichen und sozialen Bereich.

Didaktik:

– Berücksichtigung des jeweiligen fachdidaktischen Diskussionsstands bei der Gestaltung des Unterrichts,
– altersgemäße didaktische Reduktion der Inhalte,
– Orientierung der individuellen Lernplanung an den Ausgangslagen der unterschiedlichen Lern- und Entwicklungsbedürfnisse auch im Sinne eines lernzieldifferenten Unterrichts mit Anregungen für die Ausschöpfung der individuellen Lern- und Leistungsmöglichkeiten,
– Einbettung der Unterrichtsstunde in eine Unterrichtssequenz,
– Berücksichtigung von Lebens- und Anwendungsbezug,
– Betonung des aufbauenden und nachhaltigen Lernens,
– handlungsorientierter und fächerübergreifender Unterricht,
– Aufgabenstellungen, mit denen die Entwicklung von Fach-, Sozial- und Methodenkompetenzen gefördert werden,
– expliziter Bezug der jeweiligen Unterrichtsinhalte auf christliche Wertvorstellungen und damit verbundene Glaubensfragen, wo immer möglich.

Methodik:

– Methodenvielfalt,
– angemessener Einsatz situations- und adressatenbezogener, unterrichtlicher und erzieherischer Maßnahmen,
– Einsatz von Unterrichtsmethoden und Lernarrangements, die Schülerinnen und Schüler aktivieren, die Lern- und Leistungsbereitschaft fördern und selbst gesteuertes, selbsttätiges und selbstständiges Lernen unterstützen,
– kompetenter und effizienter Einsatz von Medien,
– innere Differenzierung, die es den Schülerinnen und Schülern erlaubt, dem eigenen Lernrhythmus zu folgen und es sowohl schwächeren als auch besonders begabten Schülerinnen und Schülern ermöglicht, sich aktiv und erfolgreich einzubringen,
– Einsatz von Formen offenen Unterrichts (bspw. Projektarbeit, Stationenarbeit, Werkstattunterricht, Wochenplanarbeit, fächerverbindender Unterricht usw.),
– planvolle Einbeziehung außerschulischer Lernorte sowie Kooperation mit Betrieben, mit kommunalen, kirchlichen, karitativen und anderen Einrichtungen,
– altersentsprechende Orientierung der Schülerinnen und Schüler in der Berufswelt und die Vorbereitung auf den Übergang an weiterführende Schulen und Hochschulen durch Initiativen

(z. B. Besuch von Informationsveranstaltungen, Berufsberatungen, Vorstellung von Berufen – auch von Eltern, Unternehmensbesuche, Betriebspraktika).

Sicherung des Unterrichtsziels:

– Aufgaben, die jahrgangsstufengerecht über reine Reproduktion hinausgehen und Transferleistungen erfordern,
– Überprüfung der Schülerleistung mit gezielter Hilfestellung, auch bei der Korrektur der Hausaufgaben,
– eindeutige Angaben bei den Hausaufgaben und deren Überwachung.

Leistungsnachweise/Leistungsbeurteilung:

– sinnvolle Verteilung über das Schuljahr,
– Beachtung von Lehrplan- und Unterrichtsbezug, Grundwissen und Grundfertigkeiten bei der Aufgabenstellung,
– Vielfalt der Aufgabenstellung mit unterschiedlichen Anforderungsstufen,
– sorgfältige, transparente und zeitnahe Korrektur, die auch individuelle Stärken und Schwächen sowie die persönliche Entwicklung der fachlichen Kompetenzen aufzeigt,
– Besprechung mit gezielter Hilfestellung für die Schülerinnen und Schüler auch bezüglich der Möglichkeiten einer positiven Gestaltung des weiteren individuellen Lernprozesses,
– Rückmeldungen, die über die Auswertung von Lernprodukten hinausgehen und auch die kommunikativ-sozialen Fähigkeiten und die persönliche Entwicklung mit einbeziehen,
– Rückmeldungen zu Lernen und Leisten auf der Grundlage gemeinsam erarbeiteter Kriterien, die so angelegt sind, dass sie als konstruktive Hilfe und nicht als Diskriminierung oder Bloßstellung erfahren werden,
– Reflexion der Kriterien, die zur Leistungsbeurteilung herangezogen werden.

2. Unterrichtserfolg

Beim Unterrichtserfolg sind vor allem folgende Gesichtspunkte zu beurteilen:

– das Erreichen vorgegebener Lern- und Bildungsziele,
– die gezielte Hilfestellung beim Erwerb von Wissen und fachlichen Kompetenzen,
– das Erkennen des individuellen Förderbedarfs der Schülerinnen und Schüler und Ergreifen geeigneter Maßnahmen,
– das Erkennen und Fördern besonderer Begabungen im intellektuellen und kreativen Bereich,
– die Transparenz der Leistungsmessung.

3. Erzieherisches Wirken

Grundlage für das Erziehungskonzept der Schule ist die christliche Sicht von Mensch und Welt, wie sie im Evangelium zum Ausdruck kommt. Die Lehrkräfte sind Vorbild durch ihr dienstliches Verhalten und ihre Lebensführung und verstehen ihr Handeln als Dienst am Mitmenschen.
Bei der Beurteilung des erzieherischen Wirkens geht es um folgende persönliche Bereiche:

– die Bejahung der christlichen Werte und Erziehungsziele sowie des Erziehungs- und Bildungsauftrags der Kirche,

– die Umsetzung des Erziehungskonzeptes der Schule in allen Unterrichtsfächern und bei allen außerunterrichtlichen Angeboten,
– spürbare Achtung vor der Person der Schülerinnen und Schüler,
– begründetes Einbringen der eigenen Positionen im Schulalltag, Selbstreflexion im Wissen um die eigenen Stärken und Schwächen,
– offener und vertrauensvoller Umgang mit den Schülerinnen und Schülern,
– Bereitschaft den einzelnen Schülerinnen und Schülern als Ansprechpartnerin bzw. als Ansprechpartner zur Verfügung zu stehen, um sie in persönlicher und fachlicher Hinsicht zu fördern und in ihrer Entwicklung unter Wahrung der dabei notwendigen persönlichen Distanz begleiten zu können,
– Aufmerksamkeit für die Ängste und Sorgen der Schülerinnen und Schüler,
– aktive Beteiligung an der pastoralen Gestaltung des Schullebens und die Beachtung schulpastoraler Anliegen im Unterricht,
– Anregung der Schülerinnen und Schüler zum persönlichen und gemeinschaftlichen Gebet, zur Meditation, zur Mitfeier des Gottesdienstes und zu anderen Ausdrucksformen des religiösen Lebens,
– Anregung zur kritischen Auseinandersetzung mit Werten, Normen und Einstellungen,
– Unterstützung der Schülerinnen und Schüler bei deren Persönlichkeitsentwicklung, beim Reflektieren des eigenen Tuns und darin, Verantwortung für sich selbst sowie für andere in Familie, Kirche und Gesellschaft zu übernehmen,
– Befähigung zu verantwortungsbewusstem Handeln im Sinne der Ehrfurcht vor Gott sowie der Achtung vor der unveräußerlichen Würde eines jeden Menschen, vor allem Leben und vor der gesamten Schöpfung,
– Erziehung zur Wertschätzung der Verschiedenartigkeit aller Menschen, ungeachtet der sozialen, kulturell-ethnischen und religiösen Herkunft, in einer Atmosphäre der Offenheit und des Dialogs zwischen Konfessionen, Religionen und Weltanschauungen,
– Förderung des wertschätzenden und verantwortungsvollen Umgangs der Schülerinnen und Schüler mit dem eigenen Körper und dem Körper der anderen,
– altersangemessene fachliche und persönliche Unterstützung der Schülerinnen und Schüler bei der Entwicklung von Fach-, Sozial- und Methodenkompetenzen sowie beim Erkennen, Ausschöpfen und Kultivieren der innewohnenden Potentiale,
– Förderung sozialer Tugenden, wie Kooperationsbereitschaft, Beziehungs- und Gemeinschaftsfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Höflichkeit, Freundlichkeit und Rücksichtnahme,
– Unterstützung der Schülerinnen und Schüler, ihre Begabungen und Fähigkeiten im Schulleben einzubringen,
– Förderung von Solidarität und Hilfe für Schwächere, z. B. das eigenverantwortliche Engagement von Schülerinnen und Schülern in der Schulgemeinschaft (z. B. Tutorinnen und Tutoren, Streitschlichterinnen und Streitschlichter) und das Engagement in „Compassion“-Projekten,
– Lösen/Bewältigen von schwierigen Situationen und Konflikten, insbesondere bei Kindern und Jugendlichen in individuellen und/oder sozialen Schwierigkeiten sowie bei Leid, Tod und Trauer,
– Eintreten für Schwächere; achten darauf, dass Andersdenkende nicht verletzt werden und sachbezogene Meinungsäußerungen respektiert werden,
– aktive und fördernde Mitarbeit an Inklusionsmaßnahmen, soweit diese an der Schule bestehen,
– Einsatz für einen ggf. gemeinsamen Unterricht von Schülerinnen und Schülern mit und ohne sonderpädagogischem Förderbedarf,
– Führung und Betreuung von Klassen und Unterrichtsgruppen, auch bei außerunterrichtlichen Veranstaltungen wie z. B. Gottesdiensten, Festen, Feiern, Wanderungen, Fahrten, Theater, Musik und Kunstausstellungen.

4. Zusammenarbeit

Zu beurteilen sind:

– die Fähigkeit und Bereitschaft zur unterstützenden Zusammenarbeit und zum respektvollen und wertschätzenden Umgang mit der Schulleitung, dem Kollegium und den Erziehungsberechtigten und den nicht unterrichtenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in gegenseitiger Achtung vor der jeweiligen Profession bzw. Rolle,
– die für die Erziehungsarbeit nötige rege Kommunikation und Zusammenarbeit mit den Familien der Schülerinnen und Schüler, Vorbereitung und Einsatz für Elterngespräche und Elternversammlungen,
– die intensive Zusammenarbeit im Kollegium, gegenseitige Unterstützung und Hilfe,
– die Unterstützung neuer Kolleginnen und Kollegen bei der Eingliederung in das Kollegium und die Offenheit, von ihnen ausgehende Impulse anzunehmen,
– die Pflege der Gemeinschaft durch z. B. Gottesdienste für das Kollegium, Feste, Feiern, gemeinsame Unternehmungen und Veranstaltungen, Treffen mit ehemaligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,
– die Zusammenarbeit und Vernetzung mit Einrichtungen, Verbänden und Vereinen der Jugendarbeit im kirchlichen, musisch-kulturellen, sportlichen und gesellschaftspolitisch-bürgerschaftlichen Bereich sowie mit anderen schulischen und außerschulischen Stellen (z. B. Kindertageseinrichtungen, anderen Schularten, Schulberatung, Jugendämtern, Ausbildungsbetrieben, Unternehmen, Hochschulen, anderweitigen Institutionen, die die schulische und unterrichtliche Arbeit bereichern und sie besonders in der Gewalt- und Suchtprävention unterstützen können),
– die Zusammenarbeit mit Pfarrgemeinden, Missionarinnen und Missionaren, Entwicklungshelferinnen und Entwicklungshelfern und deren Unterstützung.

5. Sonstige dienstliche Tätigkeiten

Zu beurteilen sind Arbeitserfolg und Arbeitsweise der Lehrkraft bei sonstigen außerunterrichtlichen Tätigkeiten, wie z. B.:

– Initiativen, regelmäßige Beratungen und Beiträge zur inneren Schulentwicklung über den Unterricht hinaus,
– Beratungen über die persönliche und soziale Entwicklung der Schülerinnen und Schüler einer Klasse,
– Mitwirkung in Jahrgangs- oder Fächer-Teams, in denen auch Unterricht gemeinsam vorbereitet werden kann,
– Aktivitäten in der Lehrerfortbildung,
– Organisation und Durchführung schulischer Veranstaltungen, insbesondere auch auf religiösem Gebiet (z. B. Schulgottesdienste, Andachten, Besinnungstage),
– Tätigkeit als Verbindungslehrkraft oder Ansprechpartnerin bzw. Ansprechpartner für die Schülerinnen und Schüler,
– Mitarbeit im Schulforum und in sonstigen schulischen Gremien, wie zum Beispiel dem Disziplinarausschuss,
– Erarbeitung des Stundenplans,
– Mitwirkung bei der offenen und gebundenen Ganztagsschule,
– Mitarbeit bei der Organisation des Unterrichtsbetriebs (z. B. Schülerbücherei, EDV-Räume),
– Mitarbeit bei sonstigen übertragenen Aufgaben.

6. Wahrnehmung von übertragenen schulischen Funktionen

(Nur bei endgültiger oder kommissarischer Übertragung von beförderungsrelevanten Funktionen im Sinne des schulartspezifischen Funktionenkatalogs)

Die Wahrnehmung von Funktionen ist unter folgenden Gesichtspunkten zu bewerten:

– Sachkompetenz bezüglich der jeweils wahrgenommenen Funktion,
– Sozialkompetenz (Beratung der anvertrauten Personen und der Vorgesetzten, Zusammenarbeit und Teamverhalten),
– Handlungskompetenz (Organisationsvermögen, Effizienz, Innovationsvermögen, Kreativität, Impulse zur Profilbildung der Schule),
– Einsatzbereitschaft und Engagement.

Bei Lehrkräften, die auch als Schulpsychologinnen bzw. Schulpsychologen oder Beratungslehrkräfte tätig sind, werden die damit in Zusammenhang stehenden Leistungen, z. B. Planung und Gestaltung der Beratungstätigkeit, Erfolg der Beratungstätigkeit, Zusammenarbeit, beurteilt.

7. Führungsverhalten (nur bei Lehrkräften, die bereits Vorgesetzte sind)

Bei der Bewertung der Qualität des Führungsverhaltens sind folgende Aspekte zu berücksichtigen:

– Vorbildwirkung durch persönliche, soziale, fachliche und methodische Kompetenz,
– Setzen innovativer Impulse,
– Festlegung von Zielen und Prioritäten, die nicht nur auf messbare Arbeitsergebnisse abstellen, sondern auch Arbeitsumfeld und Zusammenarbeit einbeziehen,
– sinnvolle und zweckmäßige Gestaltung der Arbeits- und Kommunikationsabläufe,
– sachgerechte Delegation von Aufgaben und Verantwortung,
– Bereitstellung von Orientierungshilfen,
– Förderung der Motivation und Einsatzbereitschaft der Lehrkräfte,
– Förderung der einzelnen Lehrkraft durch Mitarbeitergespräche und Zielvereinbarungen,
– Einsatz für die Umsetzung des kirchlichen Profils der Schule.

2.2.2 Beurteilung der Eignung und Befähigung

1. Entscheidungsvermögen

– Urteilsvermögen,
– Entschlusskraft, Entscheidungsfreude, Eigeninitiative, Verantwortungsbereitschaft,
– Kreativität, Aufgeschlossenheit für neue Aufgaben.

2. Einsatzbereitschaft

– Engagement bei der Übernahme und Erledigung dienstlicher sowie auch zusätzlicher Aufgaben, auch im Zusammenhang mit der Umsetzung des kirchlichen Profils.

3. Berufskenntnisse und ihre Erweiterung

– in den Fächern der Lehramtsbefähigung,

– sonstiges für die Berufstätigkeit förderliches Können und Wissen,
– Kenntnisse des Schul- und Dienstrechts,
– Bereitschaft zur regelmäßigen Teilnahme an externen und internen Fortbildungsangeboten und zur Weitergabe der gewonnenen Erkenntnisse in Schule und Unterricht,
– Erweiterung der zur Umsetzung des kirchlichen Profils nötigen Kenntnisse und Fähigkeiten durch die Teilnahme an religiösen und spirituellen Fortbildungen, Einkehr- und Besinnungstagen, um sich z. B. Grundwissen über das Christentum, die katholische Lehre und über die Möglichkeiten einer Lebensgestaltung auf der Basis des Glaubens anzueignen und/oder eine spirituelle Weiterentwicklung sowie eine religiöse Bildung zu erfahren,
– Wahrnehmung von Fortbildungen und Supervisionen,
– regelmäßige Beschäftigung im Rahmen schulinterner Fortbildungen mit pädagogisch-psychologischen, fachwissenschaftlichen und fachdidaktischen sowie religiös-theologischen Fragestellungen.

2.2.3 Ergänzende Bemerkungen

Hier kann das durch die Bewertung der einzelnen Beurteilungsmerkmale von der Lehrkraft gezeichnete Bild durch ergänzende Bemerkungen, insbesondere zur Einschätzung ihrer Persönlichkeit, die in den beiden Blöcken „fachliche Leistung" und „Eignung/Befähigung" noch nicht ausreichenden Niederschlag gefunden haben, aber in die Gesamturteilsbildung einbezogen werden sollen, abgerundet werden. Hierzu zählt auch der Fall, dass eine Schwerbehinderte bzw. ein Schwerbehinderter trotz der mit der Behinderung verbundenen Erschwernis gute oder gar herausragende Leistungen erbringt (vgl. Nr. 9.1 Satz 3 der Teilhaberichtlinien; Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen vom 19. Dezember 2012 (FMBl 2012 S. 605)).
Hat die Behinderung eine Minderung der Arbeits- bzw. der Verwendungsfähigkeit zur Folge, ist in den ergänzenden Bemerkungen ein Hinweis aufzunehmen, dass die Minderung der Arbeits- bzw. Verwendungsfähigkeit infolge der Behinderung berücksichtigt wurde (vgl. Nr. 9.3 Abs. 2 Satz 1 der Teilhaberichtlinien).
Soweit die oder der zu Beurteilende nicht widerspricht, ist auch die Tätigkeit als Mitglied einer Mitarbeitervertretung, der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen, einer Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen, einer Schwerbehindertenvertretung oder eines vergleichbaren Gremiums anzugeben.
Desgleichen sollen besondere Leistungen der Lehrkraft im Beurteilungszeitraum vermerkt werden. Dabei kann auch auf wissenschaftliche, schriftstellerische oder künstlerische Leistungen eingegangen werden. Tätigkeiten im kirchlichen Bereich (z. B. Pfarrgemeinde, Verbände, Jugendarbeit) sind zu erwähnen. Ebenso können Tätigkeiten im öffentlichen Leben – vor allem auch ehrenamtliche Tätigkeiten –, wie z. B. die Mitarbeit in Jugendpflege, Erwachsenenbildung, Berufsbildungsausschüssen, im Büchereiwesen sowie im sportlichen, politischen und kulturellen Bereich erwähnt werden.
Wenn und soweit sich beurteilungsrelevante Einzelmerkmale wie Teamverhalten, Führungsverhalten, Organisationsfähigkeit, Eigeninitiative und Verantwortungsbereitschaft, die beispielsweise bei der Betreuung und Pflege von Kindern, Kranken oder alten Menschen sowie bei der Ausübung eines Ehrenamtes erworben bzw. vertieft werden können, erkennbar im dienstlichen Verhalten äußern, finden sie ihren Niederschlag in einer entsprechenden Bewertung der einzelnen Beurteilungskriterien.
Abmahnungen bzw. Disziplinarmaßnahmen oder missbilligende Äußerungen einer oder eines Dienstvorgesetzten sowie Hinweise auf Strafen oder Geldbußen, die im Strafverfahren oder Bußgeldverfahren verhängt wurden, sind nicht in der Beurteilung zu vermerken. Die Nichtaufnahme bedeutet nicht, dass ein Verhalten, das zu einer Abmahnung bzw. zur Verhängung einer Disziplinarmaßnahme oder einer dienstaufsichtlichen Maßnahme oder

Ähnlichem geführt hat, bei der Würdigung des Gesamtbildes in der Beurteilung unbeachtet bleibt.
Soweit Veranlassung besteht, sollte hier auch angegeben werden, ob Umstände vorliegen, welche die Beurteilung erschwert haben und den Wert der Beurteilung einschränken können (z. B. längere Krankheiten, schlechter Gesundheitszustand der bzw. des zu Beurteilenden, häufige Versetzung oder häufiger Wechsel des Arbeitsplatzes im Berichtszeitraum). Auf einen Abfall oder eine Steigerung der Leistungen in der Berichtszeit und gegebenenfalls – soweit bekannt – deren Ursachen ist einzugehen.
Haben sich die Leistungen einer oder eines Schwerbehinderten in einem Beurteilungszeitraum gegenüber einer früheren Beurteilung wesentlich verschlechtert, so ist zu vermerken, ob und inwieweit die nachlassende Arbeits- bzw. Verwendungsfähigkeit ggf. auf die Behinderung zurückzuführen ist.

2.3 Beurteilungsmaßstab und Bewertung

2.3.1 Die dienstliche Beurteilung soll die Leistung der Lehrkraft in Bezug auf ihre Funktion und im Vergleich zu anderen Lehrkräften derselben Besoldungsgruppe objektiv darstellen (Art. 58 Abs. 2 Satz 1 LlbG entsprechend). Nach der Einräumung des Rechts zum Führen einer höheren Berufsbezeichnung, nach einem Bewährungsaufstieg oder nach einer Beförderung ist daher Vergleichsmaßstab für die Beurteilung das von einer Lehrkraft der neuen Besoldungsgruppe zu fordernde Leistungsniveau.

2.3.2 Bewertung

2.3.2.1 Die Bewertung erfolgt nach einem System mit sieben Bewertungsstufen. Bei den Einzelmerkmalen sind die Abkürzungen für die jeweilige Bewertungsstufe, wie sie für das Gesamtergebnis vorgesehen sind, anzugeben (vgl. Nr. 2.3.2.2). Die bei dem jeweiligen Einzelmerkmal zugrunde zu legenden Kriterien sind beispielhaft im Formblatt angegeben. Eine verbale Beschreibung der Leistungs- und Persönlichkeitsmerkmale ist vorzunehmen. Je differenzierter das Leistungsgefüge des zu beurteilenden Personenkreises in der dienstlichen Beurteilung zum Ausdruck kommt, umso größere Bedeutung kann der Beurteilung im Rahmen von Beförderungen, Bewährungsaufstiegen oder bei der Einräumung des Rechts zum Führen einer höheren Berufsbezeichnung sowie bei anderen Personalentscheidungen zukommen. Dies ist nur möglich, wenn der Bewertungsrahmen ausgeschöpft wird.

2.3.2.2 Das Gesamtergebnis der periodischen Beurteilung ist in einer der folgenden Bewertungsstufen auszudrücken:

Leistung, die in allen Belangen von herausragender Qualität ist (HQ)
Leistung, die die Anforderungen besonders gut erfüllt (BG)
Leistung, die die Anforderungen übersteigt (UB)
Leistung, die den Anforderungen voll entspricht (VE)
Leistung, die den Anforderungen in hohem Maße gerecht wird (HM)
Leistung, die Mängel aufweist (MA)
Leistung, die insgesamt unzureichend ist (IU)
Zwischenstufen und Zusätze sind nicht zulässig.

Erläuterung der Bewertungsstufen:

(Die Umschreibungen schöpfen die Bewertungsstufen naturgemäß nicht in jeder Hinsicht aus; sie sind vielmehr als Hilfen für die Beurteilenden aufzufassen. Positive Eigenschaften, die in der Umschreibung einer Bewertungsstufe genannt sind, werden in den Umschreibungen der besseren Bewertungsstufen vorausgesetzt).

Leistung, die in allen Belangen von herausragender Qualität ist (HQ):
Dieses Gesamturteil ist der Lehrkraft zu erteilen, die nach Leistung, Eignung und Befähigung die Anforderungen in außergewöhnlicher Weise übertrifft, die normaler- und billigerweise an Lehrkräfte ihrer Besoldungsgruppe gestellt werden. Es handelt sich also um eine Lehrkraft, die aufgrund eines herausragenden Fachwissens und außerordentlicher pädagogischer Fähigkeiten stets Spitzenleistungen erbringt, prägenden Einfluss auf das Schulleben hat und die durch ihr Engagement, ihre personale Kompetenz und ihr organisatorisches Geschick die Eignung zeigt, im Schul- und Bildungswesen an leitender Stelle tätig zu sein.
Die Lehrkraft wirkt in jeder Hinsicht herausragend für das kirchliche Profil der Schule.

Leistung, die die Anforderungen besonders gut erfüllt (BG):
Dieses Gesamturteil ist der Lehrkraft zu erteilen, die nach Leistung, Eignung und Befähigung die Anforderungen ganz besonders gut erfüllt, die normaler- und billigerweise an Lehrkräfte ihrer Besoldungsgruppe gestellt werden. Es handelt sich also um eine Lehrkraft, die Engagement und Einsatzbereitschaft zeigt und die sich durch vorzügliche pädagogische und organisatorische, praktische, wissenschaftliche bzw. künstlerische Fähigkeiten auszeichnet und, auch über den Bereich der einzelnen Schule hinaus, verwendbar ist.
Die Lehrkraft wirkt ganz besonders gut für das kirchliche Profil der Schule.

Leistung, die die Anforderungen übersteigt (UB):
Dieses Gesamturteil ist der Lehrkraft zu erteilen, die nach Leistung, Eignung und Befähigung die Anforderungen übertrifft, die normaler- und billigerweise an Lehrkräfte ihrer Besoldungsgruppe gestellt werden. Es handelt sich also um eine Lehrkraft, die über ein umfassendes Fachwissen verfügt, sich in jeder Hinsicht bewährt und kontaktfreudig, selbstkritisch und urteilssicher, einwandfreie Leistungen erbringt, die auch besonders schwierige schulische Situationen meistert und das Schulleben verantwortungsbewusst mitgestaltet.
Die Lehrkraft wirkt überdurchschnittlich für das kirchliche Profil der Schule.

Leistung, die den Anforderungen voll entspricht (VE):
Dieses Gesamturteil ist der Lehrkraft zu erteilen, die nach Leistung, Eignung und Befähigung den Anforderungen voll gerecht wird, die normaler- und billigerweise an Lehrkräfte ihrer Besoldungsgruppe gestellt werden. Es handelt sich also um eine Lehrkraft, die über ein reiches Fachwissen verfügt, sicheres pädagogisches Einfühlungsvermögen besitzt und schwierige Aufgaben verlässlich und zielstrebig erfüllt. Unerlässlich ist es, dass die Lehrkraft bei den Gesichtspunkten der Unterrichtsgestaltung, des erzieherischen Wirkens und des Unterrichtserfolgs die Anforderungen zuverlässig erfüllt.
Die Lehrkraft wirkt deutlich für das kirchliche Profil der Schule.

Leistung, die den Anforderungen in hohem Maße gerecht wird (HM):
Dieses Gesamturteil ist der Lehrkraft zu erteilen, die nach Leistung, Eignung und Befähigung die Anforderungen erfüllt, die normaler- und billigerweise an Lehrkräfte ihrer Besoldungsgruppe gestellt werden. Es handelt sich also um eine Lehrkraft, die bei angemessenem Einsatz ihrer Kräfte ihre Aufgaben in der Regel ordnungsgemäß erledigt und die ihr in der Schule üblicherweise begegnenden Probleme aufgrund solider Berufskenntnisse im Wesentlichen löst. Unerlässlich ist es, dass die Lehrkraft den Unterricht fachgerecht

gestaltet, die Schülerinnen und Schüler zu führen versteht und sichtbare Unterrichtserfolge erzielt.
Die Lehrkraft wirkt in ausreichendem Maß für das kirchliche Profil der Schule.

Leistung, die Mängel aufweist (MA):
Dieses Gesamturteil ist der Lehrkraft zu erteilen, die nach Leistung, Eignung und Befähigung die Anforderungen nicht voll erfüllt, die normaler- und billigerweise an Lehrkräfte ihrer Besoldungsgruppe gestellt werden. Es handelt sich also um eine Lehrkraft, die sich bemüht, den ihr gestellten fachlichen und pädagogischen Aufgaben gerecht zu werden, deren Leistungen und Kenntnisse aber Mängel aufweisen, die durch Vorzüge auf anderen Gebieten nicht mehr ausgeglichen werden können, und deren Einsatzmöglichkeiten deshalb Beschränkungen unterworfen sind.
Die Lehrkraft wirkt nur eingeschränkt für das kirchliche Profil der Schule.

Leistung, die insgesamt unzureichend ist (IU):
Dieses Gesamturteil ist der Lehrkraft zu erteilen, deren Leistungen den unerlässlichen Anforderungen nicht mehr genügen, die normaler- und billigerweise an Lehrkräfte ihrer Besoldungsgruppe gestellt werden. Es handelt sich also um eine Lehrkraft, die den ihr gestellten fachlichen und pädagogischen Aufgaben nicht gerecht wird.
Die Lehrkraft wirkt kaum für das kirchliche Profil der Schule.

2.3.3 Die bei den einzelnen Beurteilungsmerkmalen vergebenen Bewertungsstufen müssen das Gesamtergebnis tragen. Die für die Bildung des Gesamturteils wesentlichen Gründe sind darzulegen. Macht erst die Gewichtung bestimmter Einzelmerkmale die Vergabe einer bestimmten Bewertungsstufe plausibel und ist diese nicht schon in anderer Weise transparent gemacht, so ist diese Gewichtung darzustellen und zu begründen.
Unterricht und Erziehung sind die Hauptaufgaben einer Lehrkraft und haben deshalb bei der Bildung des Gesamturteils zentrale Bedeutung. Ausgangspunkt der Bildung des Gesamturteils sollen daher hauptsächlich die Einzelwertungen der Merkmale „Unterrichtsplanung und Unterrichtsgestaltung“, „Unterrichtserfolg“ und „Erzieherisches Wirken“ sein; hiervon kann insbesondere abgewichen werden, wenn ein wesentlicher Teil der dienstlichen Aufgaben nicht unterrichtlicher Art ist.

2.3.4 Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung dürfen sich nicht nachteilig auf die Beurteilung auswirken. Dies gilt auch für die Tätigkeit als Mitglied der Mitarbeiter- oder der Schwerbehindertenvertretung, der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft oder der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen. Die aus wichtigem Grund (z. B. Kinderbetreuung, Betreuung einer bzw. eines pflegebedürftigen Angehörigen) vorübergehend eingeschränkte Bereitschaft zur Übernahme einer Funktion darf nicht nachteilig gewertet werden.

2.3.5 Im Beurteilungsbogen ist auch eine Aussage zur Schwerbehinderung (unter Angabe des Grades der Behinderung) zu treffen. Zu den schwerbehinderten Menschen gehört insoweit der Personenkreis nach § 2 Abs. 2 SGB IX (schwerbehinderte Menschen) und nach § 2 Abs. 3 SGB IX (gleichgestellte behinderte Menschen). Bei der Beurteilung der Leistung Schwerbehinderter ist eine evtl. Minderung der Arbeits- und/oder der Verwendungsfähigkeit durch ihre Behinderung zu berücksichtigen (Art. 21 Abs. 2 LlbG in Verbindung mit Nr. 9.2 der Teilhaberichtlinien).

3. Verwendungseignung

3.1 Sind Angaben dazu möglich, für welche dienstlichen Aufgaben und beförderungsrelevanten Funktionen die beurteilte Lehrkraft in Betracht kommt, so sind diese bei dem Beurteilungsmerkmal „Verwendungseignung“ zu vermerken. Die Beurteilungsaussagen müssen die Feststellung über die dienstliche Verwendungseignung tragen. Maßgebend ist jeweils die Eignung einer Lehrkraft, nicht z. B. die organisatorische Situation an der einzelnen Schule. Aussagen zur Verwendungseignung werden nicht gesondert bewertet.

3.2 Sofern für die oder den Beurteilten eine Verwendung in Führungspositionen (z. B. Schulleiterin, Schulleiter, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Direktorat, Lehrkraft mit Führungsaufgaben) in Betracht kommt, ist eine differenzierte Aussage zur Führungsqualifikation (Führungspotenzial) zu treffen.

3.3 Bei in Betracht gezogener Verwendung in herausgehobenen Funktionen sind folgende Kriterien zu berücksichtigen:

– Auftreten, persönliche Wirkung,
– Kontaktfähigkeit,
– Zuhören,
– Ausdrucksfähigkeit,
– Argumentation,
– Überzeugungskraft,
– Durchsetzungsvermögen,
– Motivationsfähigkeit,
– Gesprächsführung,
– Lösen/Bewältigen von schwierigen Situationen und Konflikten,
– Zeitmanagement,
– Informationsverhalten,
– Organisationsgeschick,
– Aufgeschlossenheit gegenüber Gesamtinteressen/Sensibilität für Umweltbedingungen,
– Strategisches Denken,
– Diagnosefähigkeit/Urteilsvermögen,
– Kreatives Denken,
– Innovatives Denken,
– Identifikation mit dem kirchlichen Profil,
– Einsatz für die Umsetzung des kirchlichen Profils.

3.4 Auf eine Aussage zur Verwendungseignung wird verzichtet,

a) wenn der Lehrkraft die Funktion, für die sie geeignet erscheint, bereits übertragen ist, es sei denn, die Funktion ist in verschiedenen Besoldungsgruppen ausgewiesen,
b) wenn keine entsprechende Eignungsaussage vorgesehen ist.

4. Beurteilungsverfahren

4.1 Allgemeines

4.1.1 Die bzw. der Beurteilende hat der dienstlichen Beurteilung Tatsachen aus dem gesamten Beurteilungszeitraum und aus dem gesamten Aufgabenbereich der zu beurteilenden Lehrkraft zugrunde zu legen. Dabei sind Beobachtungen heranzuziehen, die innerhalb und außerhalb des Unterrichts gemacht werden. Als Hilfen dienen dabei vor allem Unterrichtsbesuche, daneben die Überprüfung der Aufgabenstellung, der Korrektur und Bewertung von Schülerinnen- und Schülerarbeiten, die persönliche Aussprache sowie die Stellungnahme von weiteren am Beurteilungsverfahren beteiligten Personen. Der Leistungsfortschritt der Klasse ist ein wichtiger Indikator.

4.1.2 Unterrichtsbesuche sollen mehrmals – über den Beurteilungszeitraum verteilt – erfolgen.
Bei Realschulen, Gymnasien und beruflichen Schulen einschließlich den entsprechenden Schulen zur sonderpädagogischen Förderung ist darauf zu achten, dass Unterrichtsbesuche in allen Fächern, in denen die Lehrkraft die Lehramtsbefähigung besitzt und Unterricht gibt – verteilt auf verschiedene Jahrgangsstufen – durchgeführt werden. Besitzt die Lehrkraft keine Lehramtsbefähigung, sind insoweit maßgeblich die Fächer, in denen die Lehrkraft stundenplanmäßigen Unterricht erteilt.
Bei Grund- und Mittelschulen, Grund- und Mittelschulen zur sonderpädagogischen Förderung und Schulen für Kranke sollen Unterrichtsbesuche in verschiedenen Jahrgangsstufen und Unterrichtsfächern erfolgen.
Unterrichtsbesuche finden im Allgemeinen ohne Benachrichtigung der Lehrkraft statt. Bei der Ansetzung von Unterrichtsbesuchen wird auf ungünstige Umstände Rücksicht genommen (z. B. nach Erkrankungen der Lehrkraft). Die erfolgten Unterrichtsbesuche sind zeitnah mit der Lehrkraft zu besprechen. Dieses Gespräch ist von besonderer Bedeutung,
– weil es der Lehrkraft die Möglichkeit gibt, ihre Arbeit zu begründen und ihr Verhalten zu interpretieren,
– weil es für die oder den Beurteilenden Anlass sein kann, das Urteil zu korrigieren oder zu festigen,
– weil es in der Begegnung zwischen Lehrkraft und der oder dem Beurteilenden eine Situation schafft, die über den unmittelbaren Anlass hinaus förderlich sein und zum gegenseitigen Vertrauensverhältnis beitragen kann.

Der wesentliche Gesprächsinhalt ist zu dokumentieren.

4.1.3 Die dienstlichen Beurteilungen sollen nicht ausschließlich aufgrund eigener Wahrnehmungen der bzw. des Beurteilenden angefertigt werden. Die letzte Verantwortung für die dienstliche Beurteilung bleibt aber stets bei ihr bzw. ihm.
Beurteilende Schulleiterinnen oder Schulleiter können Beobachtungen ihrer Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter (einschließlich Außenstellenleiterinnen bzw. Außenstellenleiter beruflicher Schulen), der Lehrkräfte mit Führungsaufgaben und der Fachbetreuerinnen bzw. Fachbetreuer als Beurteilungsgrundlagen heranziehen und diese Lehrkräfte an Unterrichtsbesuchen beteiligen. Während Fachbetreuerinnen bzw. Fachbetreuer die Schulleiterinnen bzw. Schulleiter sowie die Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter bei den Unterrichtsbesuchen begleiten, können die Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter und die Lehrkräfte der mit Führungsaufgaben von der Schulleiterin bzw. dem Schulleiter mit der Durchführung eigenständiger Unterrichtsbesuche betraut werden.

Die von der Schulleiterin oder dem Schulleiter beauftragten Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter, Lehrkräfte der mit Führungsaufgaben, Fachbetreuerinnen bzw. Fachbetreuer sowie Fachberaterinnen bzw. Fachberater sind zur Übernahme dieser Aufgaben verpflichtet. Bei der dienstlichen Beurteilung von Fachlehrerinnen und Fachlehrern im Bereich der beruflichen Schulen soll die oder der Beurteilende aufgrund der besonderen Struktur des fachpraktischen Unterrichts fachkundige Lehrkräfte beteiligen.
Die eigenständig Unterrichtsbesuche durchführenden Personen sowie die Fachbetreuerinnen und Fachbetreuer haben auf Anforderung der Schulleiterin bzw. des Schulleiters Beiträge zur Beurteilung zu erstellen.
Sofern die beurteilende Person im Rahmen dieser Beurteilungsrichtlinien allgemeinverbindliche Vorgaben hinsichtlich der verfahrensgemäßen Durchführung der Unterrichtsbesuche und/oder der Erstellung der Beurteilungsbeiträge beabsichtigt, bedarf es der Mitbestimmung der örtlichen Mitarbeitervertretung gemäß § 36 Abs. 1 Nr. 6 MAVO.
Die Lehrkraft hat ein Recht auf Einsichtnahme in die sie betreffenden, der beurteilenden Person zugeleiteten Beurteilungsbeiträge.

4.1.4 Schriftlich festgelegte und zum Personalakt genommene Zielvereinbarungen, die zur Erfüllung der Dienstaufgaben getroffen wurden, sind Gegenstand der dienstlichen Beurteilung.

4.1.5 Bei Teilzeitbeschäftigung gelten die gleichen Grundsätze für die Beurteilung wie bei Vollbeschäftigung. Der verminderte Umfang der Unterrichtspflichtzeit ist entsprechend § 8 Abs. 1 Satz 4 KLDO zu beachten.

4.1.6 Der Beurteilungsbogen kann nach Maßgabe des Schulträgers gemäß anliegendem Muster vereinfacht sein.

4.2 Periodische Beurteilungen*

*Periodische Beurteilungen im Sinne dieser Anlage sind die Beurteilungen der unbefristet arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräfte nach Teil B, 4.3. sowie die periodischen Beurteilungen der Beamtinnen und Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern.

4.2.1. Beurteilungszeitraum

a) Der Beurteilungszeitraum umfasst bei Beamtinnen und Beamten des Katholischen Schulwerks grundsätzlich vier Kalenderjahre, bei arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräften drei bzw. fünf Jahre gemäß ABD Teil B, 4.3. Ordnung für Berufsbezeichnungen (OfB); er schließt an den Zeitraum der vorangegangenen periodischen Beurteilung an. Die Beurteilung ist unmittelbar nach dem Ende des Beurteilungszeitraums zu erstellen. Der Beurteilungszeitraum ist, abgesehen von begründeten Sonderfällen, auszuschöpfen. Ein begründeter Ausnahmefall liegt insbesondere vor, wenn die Schulleiterin bzw. der Schulleiter zum Ende des im letzten Jahr des Beurteilungszeitraums liegenden Schuljahres die Schule wechselt, in die Freistellungsphase der Altersteilzeit, in ein Freistellungsjahr vor dem Ruhestand oder in den Ruhestand tritt. In diesen Fällen hat sie bzw. er die dienstlichen Beurteilungen vorher rechtzeitig abzuschließen und zu eröffnen, soweit keine zwingenden Gründe entgegenstehen.

b) Die Beurteilungszeiträume werden bei Beamtinnen und Beamten des Katholischen Schulwerks durch das Katholische Schulwerk in Bayern gemäß den Beurteilungsrichtlinien des Staatsministeriums festgelegt.
Die Beurteilungszeiträume für arbeitsvertraglich beschäftigte Lehrkräfte sind gemäß Teil B, 4.3. individuell und umfassen entweder drei oder fünf Jahre.

c) Für Beamtinnen und Beamte des Katholischen Schulwerks, die jeweils länger als sechs Monate beurlaubt oder an eine nicht mit unterrichtlichen Aufgaben befasste Stelle abgeordnet oder versetzt waren und im Lauf des letzten Jahres des Beurteilungszeitraums in den Schuldienst zurückkehren, sind zum Ablauf eines Jahres nach der Rückkehr Beurteilungen zu erstellen. Gleiches gilt sinngemäß für länger als sechs Monate beurlaubte, abgeordnete oder versetzte Lehrkräfte, die im Lauf des ersten oder zweiten Jahres eines Beurteilungszeitraumes den Schuldienst wieder antreten und im Rahmen der regulären periodischen Beurteilung nicht beurteilt wurden.
Für arbeitsvertraglich beschäftigte Lehrkräfte, die jeweils länger als sechs Monate beurlaubt oder an eine nicht mit unterrichtlichen Aufgaben befasste Stelle abgeordnet oder versetzt waren und im Lauf des letzten Jahres des Beurteilungszeitraums in den Schuldienst zurückkehren, sind Beurteilungen zum Ablauf eines Jahres nach der Rückkehr zu erstellen. Vorstehendes gilt sinngemäß für abgeordnete oder versetzte bzw. beurlaubte Lehrkräfte, die im Lauf des ersten oder zweiten Jahres eines Beurteilungszeitraums den Schuldienst wieder antreten.

d) Eine Beurteilung kann zurückgestellt werden, wenn gegen eine Lehrkraft ein Disziplinarverfahren eingeleitet oder ein gerichtliches Strafverfahren anhängig ist oder Vorermittlungen eingeleitet sind oder ein sonstiger in der Person der Lehrkraft liegender wichtiger Grund vorliegt. Nach rechtskräftigem Abschluss des Verfahrens, der Einstellung der Ermittlungen oder dem Wegfall des sonstigen wichtigen Grundes ist die Beurteilung nachzuholen.

4.2.2 Zu beurteilender Personenkreis

a) Periodisch zu beurteilen sind alle auf Lebenszeit verbeamteten Lehrkräfte des Katholischen Schulwerks und alle unbefristet arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräfte. Nicht beurteilt werden arbeitsvertraglich beschäftigte Lehrkräfte mit einer Unterrichtsverpflichtung von bis zu acht Wochenstunden, die aus einer weiteren hauptberuflichen Tätigkeit Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung oder einem berufsständischen Versorgungswerk zahlen bzw. Leistungen erhalten bzw. Ansprüche aus der Künstlersozialversicherung haben.

b) Nicht mehr beurteilt wird, wer im Laufe des Kalenderjahres, das an das Ende des Beurteilungszeitraums anschließt, in den Ruhestand oder in die Freistellungsphase der Altersteilzeit tritt. Dies gilt nicht, wenn die Lehrkraft noch nicht die Endstufe (Art. 30 Abs. 2 Satz 1 BayBesG entsprechend) in ihrer Besoldungsgruppe erreicht hat.
Nicht mehr beurteilt wird außerdem, wer wirksam nach Nr. 5 Absatz 5 Sätze 2 bis 6 Teil B, 4.1. auf die Beurteilung verzichtet hat. Dies gilt nicht, wenn das Katholische Schulwerk oder der Schulträger eine Beurteilung fordert.

c) Bei Lehrkräften, die im letzten Jahr des Beurteilungszeitraums in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit berufen werden, entfällt die periodische Beurteilung.

4.3. Zwischenbeurteilung

Die Zwischenbeurteilung soll nur sicherstellen, dass die während eines nicht unerheblichen Zeitraums gezeigte Leistung, Eignung und Befähigung der Lehrkraft bei der nächsten periodischen Beurteilung berücksichtigt werden kann.
Wechselt eine Lehrkraft an eine andere Schule oder an eine nicht mit unterrichtlichen Aufgaben befasste Stelle, erstellt die oder der bisher zuständige Beurteilende eine Zwischenbeurteilung, wenn die Lehrkraft mindestens sechs Monate an der Schule tätig war und im letzten Schulhalbjahr ihrer Tätigkeit nicht dienstlich beurteilt worden ist. Ist die aufnehmende

Stelle eine andere Schule im Anwendungsbereich des ABD, erhält diese – sowie bei einem Wechsel des Schulträgers im Anwendungsbereich des ABD auch der aufnehmende Schulträger – einen Abdruck der Zwischenbeurteilung, gegebenenfalls mit einer Abschrift dagegen erhobener schriftlicher Einwendungen; führt die Überprüfung der Zwischenbeurteilung zu deren Abänderung, so wird die aufnehmende Schule hiervon verständigt.
Im Fall einer Beurlaubung oder Freistellung vom Dienst ist eine Zwischenbeurteilung nur dann zu erstellen, wenn zum Beginn der Beurlaubung oder Freistellung mindestens ein Schulhalbjahr seit dem Ende des der letzten dienstlichen Beurteilung zugrunde liegenden Zeitraums (oder bei Lehrkräften als Beamtinnen und Beamte des Katholischen Schulwerks seit dem Ende der Probezeit vergangen ist [Art. 57 LlbG entsprechend]) und die Lehrkraft bei der (nächsten) periodischen Beurteilung aufgrund der Dauer der Beurlaubung oder Freistellung nicht beurteilt wird oder die (nächste) periodische Beurteilung hinausgeschoben wird.
Zwischenbeurteilungen sind ohne Gesamturteil, im Übrigen aber – soweit möglich – in derselben Form wie eine periodische Beurteilung zu erstellen. Im Gegensatz dazu sind Zwischenbeurteilungen während der Probezeit ebenfalls ohne Gesamturteil, aber in derselben Form wie eine Probezeitbeurteilung zu erstellen.
Sofern eine Lehrkraft in der gleichen Besoldungsgruppe und auf dem gleichen Dienstposten zuletzt periodisch oder gemäß Nr. 4.2.1 Buchst. C beurteilt worden ist, genügt es für die Zwischenbeurteilung, wenn auf einem besonderen Blatt ergänzend zu der letzten periodischen Beurteilung vermerkt wird, ob und in welcher Hinsicht sich in der Zwischenzeit die für die Beurteilung der Lehrkraft maßgeblichen Gesichtspunkte geändert haben.
Ist wegen Unterschreitung der vorstehend genannten Zeiträume keine Zwischenbeurteilung zu erstellen, soll auf einem besonderen Blatt ergänzend zu der letzten periodischen Beurteilung vermerkt werden, ob und in welcher Hinsicht sich in dieser Zeit die für die Beurteilung der Lehrkraft maßgeblichen Gesichtspunkte geändert haben.

4.4 Einschätzung während der Probezeit und Probezeitbeurteilung (nur für Beamtinnen und Beamte des Katholischen Schulwerks)

a) Nach der Hälfte der regelmäßigen Probezeit ist unter Verwendung des Formulars „Einschätzung während der Probezeit“ eine Einschätzung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung vorzunehmen. Dies gilt nicht für Lehrkräfte, die für eine Verkürzung der Probezeit in Betracht kommen. Sofern an dem erfolgreichen Abschluss der Probezeit Zweifel bestehen, sind diese, ihre Ursachen und die Möglichkeiten der Abhilfe deutlich herauszustellen.
b) Lehrkräfte im Beamtenverhältnis auf Probe sind gegen Ende der Probezeit unter Verwendung des Formulars „Probezeitbeurteilung“ zu beurteilen. Probezeitbeurteilungen dienen primär der Feststellung, ob die betreffenden Lehrkräfte nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung für die Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit geeignet sind. Sie sind eine verbale, im Rahmen der Beurteilungsmerkmale abzugebende Stellungnahme, ob sich die Lehrkraft während der Probezeit bewährt hat und ihre Eignung für eine Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit gegeben ist. Probezeitbeurteilungen sind mit den Bewertungsstufen „Geeignet“, „Noch nicht geeignet“ oder „Nicht geeignet“ abzuschließen. Eine Äußerung über die dienstliche Verwendbarkeit entfällt.
Kommt die Lehrkraft für eine Abkürzung der Probezeit infrage, ist außerdem zu würdigen, ob ihre Leistungen – gemessen an denen der übrigen Lehrkräfte ihrer Besoldungsgruppe im Beamtenverhältnis auf Probe – erheblich über dem Durchschnitt liegen. In diesem Fall ist die Probezeitbeurteilung rechtzeitig vorzunehmen.

4.5. Anlassbeurteilung und Bewährungsfeststellung

4.5.1. Anlassbeurteilung

Für eine Lehrkraft, die sich für eine Funktion bewirbt, ist unter Verwendung des Formulars „Anlassbeurteilung“ eine Anlassbeurteilung zu erstellen (Art. 54 Abs. 1 Satz 2 LlbG entsprechend), wenn

1. noch keine periodische Beurteilung der Bewerberin bzw. des Bewerbers erfolgt ist,
2. die letzte dienstliche Beurteilung der Bewerberin bzw. des Bewerbers länger als vier Jahre zurückliegt,
3. der Bewerberin bzw. dem Bewerber seit der letzten dienstlichen Beurteilung das Recht zum Führen einer höheren Berufsbezeichnung eingeräumt wurde oder wenn sie bzw. er befördert wurde und sie bzw. er in der höheren Besoldungsgruppe mindestens sechs Monate tätig war,
4. die Bewerberin bzw. der Bewerber mit einer Funktionstätigkeit, insbesondere mit der Wahrnehmung amtsprägender Funktionen betraut wurde, deren Ausübung im Rahmen der letzten dienstlichen Beurteilung noch nicht gewürdigt werden konnte, und diese Funktionstätigkeit über einen Zeitraum von mindestens sechs Monaten ausgeübt hat,
5. sich die Leistungen der Bewerberin bzw. des Bewerbers im Vergleich zur letzten dienstlichen Beurteilung im Hinblick auf die angestrebte Funktion über einen Zeitraum von mindestens sechs Monaten wesentlich verändert haben.

Anlassbeurteilungen sind zudem auf Anforderung der überprüfenden Stelle zu erstellen.

4.5.2 Bewährungsfeststellung

Bei Lehrkräften, denen nach Nr. 5 a Absatz 1 Satz 1 ABD Teil B, 4.1.1. und 4.1.2. Führungsaufgaben mit Weisungsbefugnis befristet übertragen wurden und bei Lehrkräften als Systembetreuer, Beratungslehrkräfte oder Schulpsychologen nach Nr. 5 b ABD Teil B, 4.1.1. und 4.1.3. wird die Bewährung zum Ende der Bewährungszeit durch eine Bewährungsfeststellung überprüft. Die Überprüfung und Bewertung erfolgt ausschließlich hinsichtlich der fachlichen Leistung nach Nr. 2.2.1 Ziffer 6, bei Lehrkräften mit Führungsaufgaben zusätzlich hinsichtlich der fachlichen Leistung nach Nr. 2.2.1 Ziffer 7.
Ist gleichzeitig mit dem Ende der Bewährungszeit eine periodische Beurteilung fällig, so entfällt die Bewährungsfeststellung. Die Bewährung in der übertragenen Aufgabe ist dann anhand der in Nr. 2.2.1 Ziffer 6, bei Lehrkräften mit Führungsaufgaben zusätzlich anhand der in Nr. 2.2.1 Ziffer 7 erzielten Bewertungsstufe festzustellen.

4.6 Zuständigkeit

a) Die dienstlichen Beurteilungen der Lehrkräfte erstellt und unterzeichnet die Schulleiterin oder der Schulleiter. Treten Schulleiterinnen oder Schulleiter in den Ruhestand, in die Freistellungsphase der Altersteilzeit, in ein Freistellungsjahr vor dem Ruhestand, oder werden sie versetzt, haben sie der Nachfolgerin bzw. dem Nachfolger aussagekräftige Unterlagen zu übergeben, welche die Erstellung einer ordnungsgemäßen dienstlichen Beurteilung ermöglichen.
b) Vom Staat zugewiesene bzw. beurlaubte Lehrkräfte werden von der Schulleiterin oder dem Schulleiter der Stammschule im Benehmen mit der Schulleiterin oder dem Schulleiter der aufnehmenden Schule beurteilt. War die Lehrkraft während des Beurteilungszeitraums länger als sechs Monate mit mehr als der Hälfte der Unterrichtspflichtzeit beurlaubt bzw. zugewiesen,

hat die oder der Beurteilende bei der Schulleitung der aufnehmenden Schule einen Beurteilungsbeitrag einzuholen.
c) Vor der Erstellung der dienstlichen Beurteilung von hauptamtlichen Lehrkräften mit der Lehramtsbefähigung für das Fach „Katholische Religionslehre“ hat sich die Schulleiterin oder der Schulleiter mit dem örtlich zuständigen Ordinariat (Schulreferat), vor der Erstellung von dienstlichen Beurteilungen von hauptamtlichen Lehrkräften mit der Lehramtsbefähigung für das „Fach Evangelische Religionslehre“ mit dem örtlich zuständigen Dekanat in Verbindung zu setzen mit der Bitte um Mitteilung, ob von dort Gesichtspunkte zur dienstlichen Beurteilung vorgetragen werden. Die kirchlichen Behörden können eine Vertreterin bzw. einen Vertreter zum Unterrichtsbesuch entsenden. Die Beobachtungen und Erkenntnisse der kirchlichen Stellen können der oder dem Beurteilenden als Material für die Beurteilung zur Verfügung gestellt werden. Die Verantwortung für die dienstliche Beurteilung trägt auch in diesen Fällen allein die Schulleiterin bzw. der Schulleiter.

Der Beurteilung ist der Satz „Die kirchliche Oberbehörde wurde gehört“ hinzuzufügen.

4.7 Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung und der Mitarbeitervertretung

Zu den Besonderheiten im Beurteilungsverfahren wird auf Nr. 9 der Teilhaberichtlinien hingewiesen; insbesondere auf die Frage der rechtzeitigen Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung, wenn dies die oder der Schwerbehinderte nach vorherigem schriftlichen Hinweis nicht ablehnt, wird aufmerksam gemacht (vgl. dazu Nr. 9.6 der Teilhaberichtlinien).
Eine Beteiligung der Mitarbeitervertretung bei der Erstellung der Beurteilung der Lehrkräfte ist weder vorgesehen noch zulässig. Über die Tatsache der anstehenden Beurteilung kann generell die Mitarbeitervertretung nach § 27 Abs. 1 Satz 1 MAVO informiert werden. Das Beschwerderecht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach § 26 Abs. 3 Nr. 2 MAVO bleibt unberührt.

4.8 Eröffnung der dienstlichen Beurteilung

Der für die Lehrkraft vorgesehene Abdruck der Beurteilung ist dieser eine Woche vor Eröffnung der Beurteilung zuzuleiten. Bei der Anlassbeurteilung genügt der Zugang am Tag vor der Eröffnung. Die dienstliche Beurteilung wird der Lehrkraft von der oder dem Beurteilenden eröffnet. Die Eröffnung der dienstlichen Beurteilung beurlaubter bzw. zugewiesener Lehrkräfte und Fachlehrkräfte kann auf die Schulleiterin bzw. den Schulleiter, die bzw. der den Beurteilungsvorschlag erstellt hat, delegiert werden. Die dienstliche Beurteilung ist mit der Lehrkraft zu besprechen. Bei diesem Beurteilungsgespräch soll auf den wesentlichen Inhalt der Beurteilung eingegangen werden. Dadurch können Missverständnisse ausgeräumt und der Lehrkraft Hilfen gegeben werden, wie sie etwa aufgetretene Schwächen beseitigen kann.

4.9 Einwendungen gegen die dienstliche Beurteilung

Der Lehrkraft wird für etwaige Einwendungen eine Überlegungsfrist von drei Wochen nach der Eröffnung eingeräumt. Die Lehrkraft soll etwaige Einwendungen innerhalb dieses Zeitraums erheben, damit deren Berücksichtigung im Überprüfungsverfahren sichergestellt ist. Nach Ablauf dieser Frist wird die Beurteilung der überprüfenden Stelle vorgelegt.
Diese ist bei Beamtinnen und Beamten des Katholischen Schulwerks das Katholische Schulwerk in Bayern bei arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräften der Schulträger.

Die Einwendungen der Lehrkraft sind der überprüfenden Stelle mit einer Stellungnahme der oder des Beurteilenden vorzulegen. Diese Stellungnahme soll sich mit den erhobenen Einwendungen auseinandersetzen und keine Ergänzung der dienstlichen Beurteilung darstellen. Bei Einwendungen gegen eine Zwischenbeurteilung sind gleichzeitig Kopien der Zwischenbeurteilung und der Stellungnahme der oder des Beurteilenden der aufnehmenden Schule bzw. dem aufnehmenden Schulträger zur Kenntnis zuzuleiten.
Nach Ablauf der Drei-Wochen-Frist erhobene Einwendungen der Lehrkraft sind der überprüfenden Stelle nachzureichen und zu berücksichtigen, soweit dies noch möglich ist.

4.10 Überprüfung der dienstlichen Beurteilung

a) Die Überprüfung der dienstlichen Beurteilungen dient der Einhaltung des Gebots einer gleichmäßigen Handhabung der Beurteilungsgrundsätze. Sie soll spätestens nach einer Frist von sechs Monaten nach der ersten Eröffnung abgeschlossen sein.
b) Eine abgeänderte dienstliche Beurteilung ist spätestens drei Monate nach der Überprüfung der Lehrkraft nochmals zu eröffnen (vgl. Art. 61 Abs. 1 Satz 5 LlbG entsprechend); der überprüfenden Stelle ist hierüber zu berichten. Die Lehrkraft bestätigt durch ihre Unterschrift die Eröffnung der geänderten Beurteilung. Der Lehrkraft ist ein Abdruck der geänderten Beurteilung auszuhändigen.
Wird den Einwendungen nicht entsprochen, so ist die Lehrkraft vom Ergebnis der Überprüfung ihrer Einwendungen zu verständigen. In diesem Fall oder bei der nochmaligen Eröffnung ist der Lehrkraft die zu ihren Einwendungen erfolgte schriftliche Stellungnahme der oder des Beurteilenden bekannt zu geben. Diese Stellungnahme ist der Lehrkraft in Kopie auszuhändigen.
Die Beurteilung ist mit dem Vermerk über ihre Eröffnung zu den Personalakten zu nehmen.

5. Leistungsfeststellung

5.1 Fallgestaltungen

In entsprechender Anwendung des Art. 62 Abs. 1 Satz 1 LlbG sollen Leistungsfeststellungen, die für die Entscheidungen entsprechend Art. 30 Abs. 3 Sätze 1 und 3 BayBesG sowie entsprechend Art. 66 Abs. 2 BayBesG erforderlich sind, soweit möglich, mit der periodischen Beurteilung verbunden werden. Es handelt sich dabei um folgende Konstellationen:

a) Regelmäßiger Stufenaufstieg bzw. Stufenstopp: Feststellung, ob die mit dem Amt verbundenen Mindestanforderungen erfüllt bzw. nicht erfüllt sind (Art. 62 Abs. 3 LlbG, Art. 30 Abs. 3 Sätze 1 und 3 BayBesG entsprechend),
b) Leistungsstufe: Feststellung, ob dauerhaft herausragende Leistungen vorliegen (Art. 62 Abs. 2 LlbG, Art. 66 Abs. 2 BayBesG entsprechend).

Für die Leistungsfeststellung im Rahmen der Beurteilung ist der entsprechende Vordruck zu verwenden. Für die gesonderte Leistungsfeststellung ist der entsprechende Vordruck zu verwenden.

5.2 Gegenstand der Leistungsfeststellung

Gegenstand der Feststellung sind die Kriterien der fachlichen Leistung gemäß Nr. 2.2.1.

a) Regelmäßiger Stufenaufstieg
Entsprechend Art. 30 Abs. 2 BayBesG steigt das Grundgehalt in regelmäßigen Zeitabständen (bis zum Erreichen der Endstufe) an, wenn die Lehrkraft die mit dem Amt verbundenen Mindestanforderungen erfüllt. Bezugspunkt für die entsprechend Art. 30 Abs. 3 Satz 1 BayBesG erforderliche Leistungsfeststellung ist grundsätzlich das jeweilige Amt im statusrechtlichen Sinn, das die Lehrkraft am Beurteilungsstichtag bzw. dem Stichtag der gesonderten Leistungsfeststellung innehat. Die Mindestanforderungen gelten regelmäßig als erfüllt, wenn die Lehrkraft in allen Einzelmerkmalen der fachlichen Leistung gemäß Nr. 2.2.1 mindestens die Bewertungsstufe „Leistung, die Mängel aufweist – MA“ erzielt hat. Bei der Entscheidung sind sämtliche zurechenbaren Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen. Es handelt sich dabei insbesondere darum,

– ob Leistungsmängel der Lehrkraft zugerechnet werden können; dies ist insbesondere nicht der Fall, wenn sie auf eine Krankheit oder auf eine Schwerbehinderung zurückzuführen sind,

– inwieweit die gezeigten Leistungen von dem allgemeinen Durchschnitt abweichen,

– wie lange Leistungsmängel während des Beurteilungszeitraums bestanden haben,

– ob zu erwarten ist, dass Leistungsmängel auch ohne Maßnahmen durch die Dienstvorgesetzte oder den Dienstvorgesetzten behoben werden.

Die Grundsätze der „Teilhaberichtlinien“ (dort vor allem Nr. 9.3 Abs. 3) sind zu beachten.

Eine gesonderte Berücksichtigung der oben genannten Umstände bei der Leistungsfeststellung ist nur insoweit möglich, als diese nicht bereits Eingang bei der Bewertung der

entsprechend Art. 58 Abs. 3 Nr. 1, Abs. 6 Satz 2 LlbG maßgeblichen Beurteilungskriterien gefunden haben (vgl. Nr. 2.3.5; keine doppelte Berücksichtigung). Durch die Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls ist gewährleistet, dass unberechtigte Benachteiligungen verhindert werden, und auf die Besonderheiten von Einzelfällen eingegangen werden kann.

b) Stufenstopp
Kann nicht festgestellt werden, dass die Mindestanforderungen erfüllt sind, weil die Lehrkraft nicht in allen Einzelmerkmalen der fachlichen Leistung gemäß 2.2.1 mindestens die Bewertungsstufe „Leistung, die Mängel aufweist – MA“ erreicht hat, ist Folge des Art. 30 Absatz 3 BayBesG in entsprechender Anwendung das Verbleiben in der bisherigen Stufe.
Der regelmäßige Stufenaufstieg darf einer Lehrkraft nur versagt werden, wenn sie rechtzeitig vorher auf die Leistungsmängel ausdrücklich hingewiesen worden ist (Art. 62 Abs. 4 Satz 2 LlbG entsprechend). Dies soll der betroffenen Lehrkraft die Chance geben, Leistungsmängel rechtzeitig zu beheben und gleichzeitig aufzeigen, dass finanzielle Einbußen hingenommen werden müssen, wenn die Leistungen nicht gesteigert werden. Inhalt und Zeitpunkt des Hinweises sind im Personalakt zu vermerken.
Unterbleibt eine positive Feststellung entsprechend Art. 62 Abs. 3 LlbG, ist dies der Lehrkraft gegenüber – in entsprechender Anwendung des Art. 39 Abs. 1 Satz 2 BayVwVfG – zu begründen. Eine Abschrift der Mitteilung der Gründe ist in den Personalakt aufzunehmen.
Entsprechend Art. 62 Abs. 5 LlbG wird regelmäßig überprüft, ob nunmehr die Mindestanforderungen entsprechend Art. 30 Abs. 3 Satz 1 BayBesG vorliegen.
Dies ermöglicht dem Dienstherrn flexibel auf die Leistungen der Lehrkraft nach einem Anhalten in der Stufe zu reagieren und gibt der betroffenen Lehrkraft die Chance und den Anreiz schnell die Leistungen zu steigern.
Wird festgestellt, dass die Mindestanforderungen nicht erfüllt sind (Stufenstopp), sind die Leistungen im Rahmen einer gesonderten Leistungsfeststellung in Abständen von jeweils einem Jahr nach Beginn des Stufenstopps erneut zu überprüfen (Art. 62 Abs. 5 Satz 1 LlbG entsprechend). Sofern zu diesem Zeitpunkt zugleich eine periodische Beurteilung erstellt wird, wird die Überprüfungsfeststellung mit dieser verbunden (Art. 62 Abs. 5 Satz 4 LlbG entsprechend). Einer gesonderten Leistungsfeststellung bedarf es auch dann, wenn eine Leistungsfeststellung für die Entscheidungen entsprechend Art. 30 Abs. 3 Sätze 1 und 3 BayBesG sowie entsprechend Art. 66 Abs. 2 BayBesG erforderlich ist, eine periodische Beurteilung jedoch nicht vorgeschrieben ist.

c) Leistungsstufe
Entsprechend Art. 62 Abs. 2 LlbG kommen für die Vergabe einer Leistungsstufe entsprechend Art. 66 Abs. 1 BayBesG nur diejenigen Lehrkräfte in Betracht, die in den Kriterien der fachlichen Leistung gemäß Nr. 2.2.1 die jeweils in der Vergleichsgruppe höchst vergebenen Bewertungen erhalten haben.
Für die Probezeitbeamtinnen und Probezeitbeamten gilt Art. 62 Abs. 2 Satz 2 in Verbindung mit Abs. 1 Satz 5 LlbG entsprechend.
Von einer Festlegung genau bestimmter Kriterien wurde abgesehen, um die Entscheidung der oder des Dienstvorgesetzten nicht zu beschränken. Dies garantiert das notwendige Maß an Gerechtigkeit im Einzelfall.
In entsprechender Anwendung des Art. 66 Abs. 2 Satz 2 BayBesG entscheidet die zuständige Stelle auf der Grundlage der Leistungsfeststellung im Rahmen einer weiteren Auswahlentscheidung (Vergabeentscheidung) über die tatsächliche Vergabe einer Leistungsstufe und deren Dauer. Der Beginn der Leistungsstufe kann bei jeder Lehrkraft individuell bestimmt werden. Letzteres ist nicht Gegenstand der Leistungsfeststellung. Auf Art. 62 Abs. 2 Sätze 3 und 4 LlbG wird verwiesen.

5.3 Leistungsfeststellungen während der Probezeit

Sofern während der Probezeit Leistungsfeststellungen entsprechend Art. 30 Abs. 3, Art. 66 Abs. 2 BayBesG erforderlich werden, können diese mit der Einschätzung bzw. der Probezeitbeurteilung verbunden werden (Art. 62 Abs. 1 Satz 4 LlbG entsprechend).
Für Leistungsfeststellungen während der Probezeit gelten abweichend die für die Einschätzung bzw. die Probezeitbeurteilung maßgebenden Bewertungsmaßstäbe (Art. 62 Abs. 1 Satz 5 in Verbindung mit Art. 55 Abs. 1 Satz 1 bzw. Art. 55 Abs. 2 Satz 2 LlbG entsprechend).

5.4 Zusammentreffen von Zeiten aktiver Dienstleistung und von berücksichtigungsfähigen Zeiten

Treffen in einem Beurteilungszeitraum Zeiten aktiver Dienstleistung mit Zeiten entsprechend Art. 31 Abs. 3 BayBesG zusammen, während der entsprechend Art. 30 Abs. 3 Satz 5 BayBesG die mit dem Amt verbundenen Mindestanforderungen als erfüllt gelten, ist im Wege einer Gesamtwürdigung des Beurteilungszeitraums zu entscheiden, ob insgesamt davon ausgegangen werden kann, dass die mit dem Amt verbundenen Mindestanforderungen erfüllt sind.

5.5 Zuständigkeit und Verfahren

Die Zuständigkeiten richten sich in allen in Nrn. 5.1 und 5.2 genannten Fällen nach Nr. 4.6. Hinsichtlich des Verfahrens finden die in Nr. 4 für die dienstliche Beurteilung getroffenen Regelungen entsprechende Anwendung.

5.6 Maßstab

Leistungsfeststellungen können ihrer Funktion nur gerecht werden, wenn sie nach objektiven Gesichtspunkten erstellt werden und ein möglichst zutreffendes, ausgewogenes und umfassendes Bild von den Leistungen der Lehrkräfte geben. Die Nr. 2.2.1 findet entsprechende Anwendung, soweit es um die Feststellung der fachlichen Leistung geht.

5.7 Wirksamkeit

Bezüglich des Beginns der Wirksamkeit einer Leistungsfeststellung ist auf den Beginn des Monats abzustellen, der auf den Monat, in dem die Leistungsfeststellung eröffnet worden ist, folgt. Sofern die Leistungsfeststellung mit der periodischen Beurteilung verbunden ist, ist maßgeblich der Monat der Eröffnung der periodischen Beurteilung. Eine Leistungsfeststellung, die mit einer periodischen Beurteilung verbunden ist, gilt bis zur nächsten periodischen Beurteilung. Eine gesonderte Leistungsfeststellung ist wirksam bis zur ersten oder nächsten periodischen Beurteilung, bzw., wenn eine solche nicht erfolgt, bis zur nächsten gesonderten Leistungsfeststellung.
Unterbleibt eine positive Leistungsfeststellung (Stufenstopp), so treten die Rechtsfolgen entsprechend Art. 30 Abs. 3 Satz 3 BayBesG mit dem Beginn des Monats ein, der auf den Monat folgt, in dem die periodische Beurteilung bzw. die gesonderte Leistungsfeststellung eröffnet worden ist. Jeweils nach einem Jahr ab Eintritt der Rechtsfolgen entsprechend Art. 30 Abs. 3 Satz 3 BayBesG wird erneut überprüft, ob die Lehrkraft nunmehr die Mindestanforderungen erfüllt. Wenn dies der Fall ist, erfolgt eine positive Leistungsfeststellung;

andernfalls wird festgehalten, dass die Leistung nach wie vor nicht den Mindestanforderungen entspricht.

5.8 Einwendungen gegen die Leistungsfeststellung

Für das Verfahren bei Einwendungen gegen die Leistungsfeststellung findet Nr. 4.9 entsprechende Anwendung.

Abschnitt B: Dienstliche Beurteilung und Leistungsfeststellung der Schulleiterinnen und Schulleiter an katholischen Schulen

1. Allgemeines

1.1 Die Schulleiterinnen und Schulleiter haben ein breiteres Aufgabenspektrum als Lehrkräfte. Diesem Umstand müssen die Beurteilungsrichtlinien Rechnung tragen. Die Grundsätze und Regelungen im Abschnitt A dieser Beurteilungsrichtlinien gelten, insoweit als auf sie Bezug genommen wird. Auch die Maßgaben der Teilhaberichtlinien zu Verfahren und Inhalt der Beurteilung von Schwerbehinderten (schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen im Sinn von § 2 Abs. 2 und 3 SGB IX) finden Anwendung.

1.2 Dienstliche Beurteilungen erfüllen im Wesentlichen folgende Zwecke:

1.2.1 Dienstliche Beurteilungen haben zum Ersten die Aufgabe, der Schulleiterin bzw. dem Schulleiter zu zeigen, welches Bild ihrer Leistung, Eignung und Befähigung das Katholische Schulwerk in Bayern/der Schulträger innerhalb des Beurteilungszeitraums von ihr bzw. ihm gewonnen hat. Die dienstliche Beurteilung ist somit ein Instrument der Personalführung und der Qualitätssicherung.

1.2.2 Zum Zweiten soll durch die dienstlichen Beurteilungen regelmäßig ein vergleichender Überblick über das Leistungspotenzial der Schulleiterinnen bzw. der Schulleiter ermöglicht werden, der die Grundlage für Auswahlentscheidungen über die weitere dienstliche Verwendung und das berufliche Fortkommen der Schulleiterinnen und Schulleiter darstellt.

1.2.3 Die dienstliche Beurteilung ist zum Dritten eine maßgebliche Grundlage für die für Entscheidungen entsprechend Art. 30 Abs. 3 Sätze 1 und 3 und Art. 66 Abs. 2 des Bayerischen Besoldungsgesetzes (BayBesG) notwendige Leistungsfeststellung.

1.3 Grundsätze der Beurteilung

1.3.1 Beurteilen heißt, Beobachtungen und Erkenntnisse unter bestimmten Gesichtspunkten zu bewerten. Um eine fundierte Einschätzung der Leistung einer Schulleiterin bzw. eines Schulleiters zu ermöglichen, sollen sich die in Nr. 4.4 genannten, an der Beurteilung maßgeblich beteiligten Personen ein Bild vor Ort machen. Die Einzelbeobachtungen müssen jeweils nach ihrer Bedeutung eingeordnet und gewichtet werden.

1.3.2 Dienstliche Beurteilungen erfüllen ihren Zweck nur, wenn sie nach objektiven Gesichtspunkten, d. h. nach den Geboten der Gleichmäßigkeit, Gerechtigkeit und Sachlichkeit erstellt werden. Dazu gehört auch eine Vergleichbarkeit der Beurteilungsergebnisse auf Ebene der bayerischen Diözesen. Die Beurteilungen müssen ein möglichst zutreffendes, umfassendes und ausgewogenes Bild von den Leistungen und Fähigkeiten der Schulleiterinnen bzw. Schulleiter geben. Dementsprechend müssen in den Beurteilungen sowohl Stärken als auch Schwächen, soweit diese für die dienstliche Verwendbarkeit von Bedeutung sind oder sein können, zum Ausdruck kommen. Dabei ist zu vermeiden, dass erstmals zum Ende des Beurteilungszeitraums Mängel angesprochen werden. Sie sind rechtzeitig anzusprechen und Möglichkeiten zur Abhilfe aufzuzeigen, damit die Mängel abgestellt werden können. Das diesbezüglich Veranlasste ist zu dokumentieren.

2. Inhalt der Beurteilungen, Beurteilungsmaßstab und Bewertung

2.1 Beurteilungsmerkmale

Die dienstliche Beurteilung hat sich entsprechend Art. 58 Abs. 2 LlbG auf die Beurteilungsmerkmale der fachlichen Leistung sowie der Eignung und Befähigung der Schulleiterin bzw. des Schulleiters zu erstrecken. Die Einzelmerkmale, die der Erfassung von Leistung, Eignung und Befähigung dienen und auf die jeweils einzugehen ist, werden im Folgenden aufgeführt. Ergänzt werden die staatlichen Beurteilungsmerkmale durch Leistungsbeschreibungen und -anforderungen, die in den „Qualitätskriterien für Katholische Schulen“ (2009) grundgelegt sind. Die Erläuterungen der einzelnen Merkmale sind nicht abschließend; die Beurteilenden können gegebenenfalls auf weitere Gesichtspunkte eingehen. Zu bedenken ist, dass die der Erfassung der Beurteilungsmerkmale dienenden Gesichtspunkte nicht streng voneinander getrennt, sondern eng miteinander verknüpft sind und sich teilweise überschneiden.

2.1.1 Beurteilung der fachlichen Leistung

2.1.1.1 Arbeitserfolg

2.1.1.1.1 Arbeitsqualität

a) Bildung des katholischen Schulprofils
– Nutzung des Gestaltungsspielraums einer Schule in freier Trägerschaft,
– Förderung und Unterstützung des katholischen Profils, der Schulpastoral und des christlichen Lebens in Zusammenarbeit und Abstimmung mit der gesamten Schulfamilie (liturgische, spirituelle und ähnliche Angebote; soziales Engagement),
– Förderung des Besuchs kirchlicher Veranstaltungen,
– Präsenz bei Schulgottesdiensten und ähnlichen Feiern,
– Integration und Inklusion von Menschen mit Behinderung,
– Förderung eines guten Schulklimas, einer Kultur der individuellen Anerkennung und Wertschätzung sowie guter Kommunikation,
– Steigerung der pädagogischen Wirksamkeit durch Angebote zum Gespräch und Gedankenaustausch bei pädagogischen, didaktischen, psychologischen, sozialen sowie juristischen Fragen und persönlichen Anliegen für alle Mitglieder der Schulfamilie.

b) Schulentwicklungsmaßnahmen
– Initiierung und Anregungen im Bereich der Schul- und Unterrichtsentwicklung, Teilnahme an Modellprojekten,
– Koordination und Kontrolle im Streben um eine hohe Qualität der Bildungs- und Erziehungsarbeit.

2.1.1.1.2 Beachtung von inhaltlichen und formalen Vorgaben
– Kompetenzen im Bereich Verwaltung, Recht, Personalplanung sowie Haushaltsplanung und Etatverwaltung unter Berücksichtigung wirtschaftlicher Aspekte sowie der Privatschulfreiheit,
– Einhaltung der rechtlichen Vorgaben (insbesondere bei dienstlichen Beurteilungen und im arbeitsrechtlichen Bereich)

2.1.1.1.3 Unterrichtliche Tätigkeit (entsprechend dem ausgeübten Umfang)

– Unterrichtsplanung und Unterrichtsgestaltung
– Unterrichtserfolg
– Erzieherisches Wirken

Die Kriterien für die Beurteilung der unterrichtlichen Leistungen entsprechen den Beurteilungsrichtlinien in Abschnitt A Nr. 2.2.1 dort Nrn. 1 bis 3 genannten.

2.1.1.2 Führungs- und Vorgesetztenverhalten

a) Prioritätensetzung und klare Zielvorgaben an alle Beteiligten, Koordination und Kontrolle im Streben um eine hohe Qualität der Bildungs- und Erziehungsarbeit (z. B. zielgerichtete Konferenzen und Besprechungen, pädagogische Konferenzen und Tage, schulinterne Fortbildungen)

b) Organisations- und Planungsvermögen
– Planung des Schuljahres,
– Effizienz der Arbeitsorganisation (z. B. geregelte Zuständigkeiten, verbindlich geregelte Arbeitsabläufe, etablierte Richtlinien für die Weitergabe von Informationen),
– Einbindung der Funktionsträger und der Lehrkräfte mit Führungsaufgaben (Delegierungsgrad) und der nicht unterrichtenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
– Unterstützung der Lehrkräfte mit deren besonderen Fähigkeiten und Fertigkeiten bei der Verwirklichung des pädagogischen Konzeptes der Schule,
– Personalentwicklung (z. B. mit Mitarbeitergesprächen, Zielvereinbarungen, Beurteilungen, Einräumung des Rechts zum Führen einer höheren Berufsbezeichnung, Bewährungsaufstiege, Beförderungen, Veranlassung von Fortbildungen),
– Kompetenz- und Entwicklungsförderung der Lehrkräfte,
– Förderung der Zusammenarbeit innerhalb des Kollegiums und Schaffung kooperativer Arbeitsstrukturen auch mit dem nicht unterrichtenden Personal,
– Sorge um die Räumlichkeiten.

c) Motivation und Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
– Verantwortung für das Schulklima durch die Förderung einer Kultur der individuellen Anerkennung und Wertschätzung, durch Maßnahmen bei der Integration der (neuen) Lehrkräfte in das Kollegium, durch die Förderung des interdisziplinären Dialogs und der guten Kommunikation aller am Schulleben Beteiligten,
– Integration und Förderung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Behinderung und/oder Migrationshintergrund,
– Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Familie und Beruf zu vereinbaren,
– Unterstützung der Lehrkräfte, ihre besonderen Fähigkeiten und Fertigkeiten in die Schule einzubringen,
– Förderung und Entwicklung der Kompetenzen der Lehrkräfte,
– Kollegiale Beratung und/oder Supervision,
– Unterstützung und Förderung von Maßnahmen zur Arbeitsmotivation der Lehrkräfte,
– Unterstützung und Förderung der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

d) Kooperationsverhalten
– Vertrauensvolle Zusammenarbeit mit allen Mitgliedern der Schulfamilie,
– Enge Zusammenarbeit mit der Mitarbeiter- und Schwerbehindertenvertretung,
– Regelmäßige Gesprächstermine mit allen Lehrkräften,
– Partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen Elternvertretung und Schulleitung,
– Gute Erreichbarkeit und Kommunikationspolitik,

– Information des Kollegiums über grundlegende Angelegenheiten der Schulverwaltung und -organisation,
– Informationsverhalten gegenüber dem Katholischen Schulwerk und dem Schulträger,
– Unterstützung der Beratungs- und Verbindungslehrkräfte,
– Zusammenarbeit mit außerschulischen Kooperationspartnern,
– Kontakte zu anderen Schulen/Kindertageseinrichtungen, auch zu aufnehmenden und abgebenden Schulen,
– Partnerschaften mit anderen Schulen, auch ausländischen, insbesondere katholischen,
– Kontakte zur Pfarrgemeinde, zum Bistum, zu Einrichtungen kirchlicher Jugendarbeit,
– Zusammenarbeit mit Schulen anderer christlicher Konfessionen,
– Kooperation mit Schulaufsicht und sonstigen Behörden und Ämtern,
– Präsenz bei schulischen Veranstaltungen.

e) Qualitätssicherung
– Evaluationen (z. B. Interne/Externe Evaluation, Unterrichtsfeedback durch Schülerinnen und Schüler, kollegiale Unterrichtsbesuche),
– Personalauswahl,
– Fortbildungen (Konzepte zur Auswahl von Fortbildungen, zur Weitergabe von Wissen und Erfahrungen und zur Bereitstellung von Unterlagen/Dokumentationen).

f) Lösen/Bewältigen von schwierigen Situationen und Konflikten
– Konfliktlösungskompetenz im Umgang mit allen Mitgliedern der Schulfamilie,
– Zusammenarbeit mit Beratungs- und Verbindungslehrkräften,
– Partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen Erziehungsberechtigten sowie Elternvertretung und Schulleitung,
– Zusammenarbeit mit Stellen zur Prävention und Krisenbewältigung,
– Erstellung von Krisen- und Notfallplänen,
– Erreichbarkeit und Verfügbarkeit in Notfällen.

g) Vertretung der Schule nach außen
– Wahrnehmung von Repräsentationsaufgaben,
– Vertretung des katholischen Profils der Schule nach außen,
– Organisation einer systematischen Öffentlichkeitsarbeit.

h) Präsenz an der Schule (vgl. auch KLDO)

2.1.2 Eignung und Befähigung
– Fleiß,
– Entscheidungsfreude,
– Verantwortungsbereitschaft,
– Kommunikationsfähigkeit,
– Aufgeschlossenheit für neue Aufgaben,
– Bereitschaft zur Fortbildung.

2.1.3 Ergänzende Bemerkungen

Hier kann das durch die Bewertung der einzelnen Beurteilungsmerkmale von der beurteilten Schulleiterin bzw. dem beurteilten Schulleiter gezeichnete Bild durch ergänzende Bemerkungen, insbesondere zur Einschätzung der Persönlichkeit, die in den beiden Blöcken „fachliche Leistung" und „Eignung/Befähigung" noch nicht ausreichenden Niederschlag gefunden haben, aber in die Gesamtwürdigung einbezogen werden sollen, abgerundet

werden. Hierzu zählt auch der Fall, dass eine Schwerbehinderte bzw. ein Schwerbehinderter trotz der mit der Behinderung verbundenen Erschwernis gute oder gar herausragende Leistungen erbringt (vgl. Nr. 9.1 Satz 3 der Teilhaberichtlinien).

Hat die Behinderung eine Minderung der Arbeits- bzw. Verwendungsfähigkeit zur Folge, ist in den ergänzenden Bemerkungen ein Hinweis aufzunehmen, dass die Minderung der Arbeits- bzw. Verwendungsfähigkeit infolge der Behinderung berücksichtigt wurde (vgl. Nr. 9.1 Abs. 2 Satz 1 der Teilhaberichtlinien).

Desgleichen sollen besondere Leistungen der Schulleiterin bzw. des Schulleiters im Beurteilungszeitraum vermerkt werden. Dabei kann auch auf wissenschaftliche, schriftstellerische oder künstlerische Leistungen eingegangen werden. Tätigkeiten im kirchlichen Bereich (z. B. Pfarrgemeinde, Verbände, Jugendarbeit) sind zu erwähnen. Ebenso können Tätigkeiten im öffentlichen Leben, vor allem auch ehrenamtliche, erwähnt werden.

Wenn und soweit sich beurteilungsrelevante Einzelmerkmale wie Teamverhalten, Führungsverhalten, Organisationsfähigkeit, Einsatz und Verantwortungsbereitschaft, die auch bei der Betreuung und Pflege von Kindern, Kranken oder alten Menschen sowie bei der Ausübung eines Ehrenamtes erworben bzw. vertieft werden können, erkennbar im dienstlichen Verhalten äußern, finden sie ihren Niederschlag in einer entsprechenden Bewertung der einzelnen Beurteilungskriterien.

Abmahnungen bzw. Disziplinarmaßnahmen oder missbilligende Äußerungen einer bzw. eines Dienstvorgesetzten oder Vorgesetzten sowie Hinweise auf Strafen oder Geldbußen, die im Strafverfahren oder Bußgeldverfahren verhängt wurden, sind nicht in der Beurteilung zu vermerken. Die Nichtaufnahme bedeutet nicht, dass ein Verhalten, das zur Verhängung einer Abmahnung bzw. Disziplinarmaßnahme oder einer dienstaufsichtlichen Maßnahme oder Ähnlichem geführt hat, bei der Würdigung des Gesamtbildes in der Beurteilung unbeachtet bleibt.
Soweit Veranlassung besteht, sollte hier auch angegeben werden, ob Umstände vorliegen, welche die Beurteilung erschwert haben und den Wert der Beurteilung einschränken können (z. B. längere Krankheiten, schlechter Gesundheitszustand der bzw. des zu Beurteilenden). Auf einen Abfall oder eine Steigerung der Leistungen in der Berichtszeit und ggf. – soweit bekannt – deren Ursachen ist ein zugehen.

Haben sich die Leistungen einer oder eines Schwerbehinderten in einem Beurteilungszeitraum gegenüber einer früheren Beurteilung wesentlich verschlechtert, so ist zu vermerken, ob und inwieweit die nachlassende Arbeits- bzw. Verwendungsfähigkeit ggf. auf die Behinderung zurückzuführen ist.

2.2 Beurteilungsmaßstab und Bewertung

2.2.1 Die dienstliche Beurteilung soll die Leistung der Schulleiterin bzw. des Schulleiters in Bezug auf ihre Funktion und im Vergleich zu anderen Schulleiterinnen und Schulleitern derselben Besoldungsgruppe objektiv darstellen.

2.2.2 Bewertung

2.2.2.1 Die Bewertung erfasst die Einzelmerkmale. Besonders gute sowie verbesserungsbedürftige Merkmale werden gegebenenfalls gekennzeichnet und unter Punkt 5 „Hinweise zu den angekreuzten Merkmalen“ des Beurteilungsformulars wertend beschrieben.

2.2.2.2 Grundsätzlich wird davon ausgegangen, dass die Schulleiterin bzw. der Schulleiter die an die Leiterin bzw. den Leiter einer katholischen Schule gestellten Anforderungen erfüllt. Eine entsprechende Anwendung von Art. 30 Abs. 3 BayBesG erfolgt, wenn die Schulleiterin bzw. der Schulleiter die an die Leiterin bzw. den Leiter einer katholischen Schule gestellten Mindestanforderungen nicht erfüllt. Bei Feststellung von dauerhaft herausragenden Leistungen kann eine Leistungsstufe gewährt werden (Vgl. dazu Punkt 5 dieser Beurteilungsrichtlinien).

2.2.3 Im Beurteilungsbogen ist auch eine Aussage zur Schwerbehinderung (unter Angabe des Grades der Behinderung) zu treffen. Im Übrigen wird auf Abschnitt A Nr. 2.3.5 Bezug genommen.

3. Verwendungseignung

Sind Angaben dazu möglich, für welche weiteren dienstlichen Aufgaben und Funktionen die bzw. der beurteilte Schulleiterin bzw. Schulleiter in Betracht kommen (z. B. im Bereich der diözesanen Schulabteilungen oder des Katholischen Schulwerks), so sind diese bei dem Beurteilungsmerkmal „Verwendungseignung“ zu vermerken.

Die Beurteilungsaussagen müssen die Feststellung über die dienstliche Verwendungseignung tragen.

4. Periodische Beurteilungen

4.1 Beurteilungszeitraum

a) Der Beurteilungszeitraum umfasst bei Beamtinnen und Beamten des Katholischen Schulwerks sowie bei arbeitsvertraglich beschäftigten Schulleiterinnen und Schulleitern grundsätzlich vier Kalenderjahre; er schließt an den Zeitraum der vorangegangenen Beurteilung an. Die Beurteilung ist unmittelbar nach dem Ende des Beurteilungszeitraums zu erstellen. Der Beurteilungszeitraum ist, abgesehen von begründeten Sonderfällen, auszuschöpfen.

b) Der erste Beurteilungszeitraum, der diesen Beurteilungsrichtlinien unterliegt, beginnt am 1. Januar 2011 und endet am 31. Dezember 2014.

c) Für Schulleiterinnen und Schulleiter, die jeweils länger als sechs Monate beurlaubt oder an eine nicht mit unterrichtlichen Aufgaben befasste Stelle abgeordnet oder versetzt waren und im Lauf des letzten Jahres des Beurteilungszeitraums in den Schuldienst zurückkehren, sind zum Ablauf eines Jahres nach der Rückkehr Beurteilungen zu erstellen. Gleiches gilt sinngemäß für länger als sechs Monate beurlaubte, abgeordnete oder versetzte Schulleiterinnen und Schulleiter, die im Lauf des ersten oder zweiten Jahres eines Beurteilungszeitraumes den Schuldienst wieder antreten und im Rahmen der regulären periodischen Beurteilung nicht beurteilt wurden.

d) Eine Beurteilung kann zurückgestellt werden, wenn gegen eine Schulleiterin bzw. einen Schulleiter ein Disziplinarverfahren eingeleitet oder ein gerichtliches Strafverfahren anhängig ist oder Vorermittlungen eingeleitet sind oder ein sonstiger in der Person der Schulleiterin bzw. des Schulleiters liegender wichtiger Grund vorliegt. Nach rechtskräftigem Abschluss des Verfahrens, der Einstellung der Ermittlungen oder dem Wegfall des sonstigen wichtigen Grundes ist die Beurteilung nachzuholen.

4.1.1 Zu beurteilender Personenkreis

a) Zu beurteilen sind alle Schulleiterinnen und Schulleiter bis einschließlich der Besoldungsgruppe A 16 + AZ.

b) Nicht mehr beurteilt wird, wer im Laufe des Kalenderjahres, das an das Ende des Beurteilungszeitraums anschließt, in den Ruhestand oder in die Freistellungsphase der Altersteilzeit tritt. Dies gilt nicht, wenn die Schulleiterin bzw. der Schulleiter noch nicht die Endstufe (Art. 30 Abs. 2 Satz 1 BayBesG) ihrer bzw. seiner Besoldungsgruppe erreicht hat.

4.2 Zwischenbeurteilung

Die Zwischenbeurteilung soll nur sicherstellen, dass die während eines nicht unerheblichen Zeitraums gezeigte Leistung, Eignung und Befähigung der Schulleiterin bzw. des Schulleiters bei der nächsten periodischen Beurteilung berücksichtigt werden kann.

Wird eine Schulleiterin bzw. ein Schulleiter an eine andere Schule versetzt, erstellt die oder der bisher zuständige Beurteilende eine Zwischenbeurteilung, wenn die Schulleiterin bzw. der

Schulleiter mindestens sechs Monate an der Schule tätig war und im letzten Jahr der Tätigkeit dort nicht dienstlich beurteilt worden ist.

Im Fall einer Beurlaubung oder Freistellung vom Dienst ist eine Zwischenbeurteilung nur dann zu erstellen, wenn zum Beginn der Beurlaubung oder Freistellung mindestens ein Jahr seit dem Ende des der letzten dienstlichen Beurteilung zugrunde liegenden Zeitraums oder seit dem Ende der Probezeit vergangen ist (entsprechend Art. 57 LlbG) und die Schulleiterin bzw. der Schulleiter bei der (nächsten) periodischen Beurteilung aufgrund der Dauer der Beurlaubung oder Freistellung nicht beurteilt wird oder die (nächste) periodische Beurteilung hinausgeschoben wird.
Zwischenbeurteilungen sind ohne Gesamturteil, im Übrigen aber – soweit möglich – in derselben Form wie eine periodische Beurteilung zu erstellen.
Sofern eine Schulleiterin bzw. ein Schulleiter in der gleichen Besoldungsgruppe und in der gleichen Tätigkeit an derselben Schule zuletzt periodisch oder gemäß Nr. 4.1 Buchst. c beurteilt worden ist, genügt es für die Zwischenbeurteilung, wenn auf einem besonderen Blatt ergänzend zu der letzten periodischen Beurteilung vermerkt wird, ob und in welcher Hinsicht sich in der Zwischenzeit die für die Beurteilung der Schulleiterin bzw. des Schulleiters maßgeblichen Gesichtspunkte geändert haben.

4.3 Anlassbeurteilung

Für Schulleiterinnen und Schulleiter, die sich für eine Funktion bewerben, ist eine Anlassbeurteilung zu erstellen (entsprechend Art. 54 Abs. 1 Satz 2 LlbG), wenn

1. die letzte dienstliche Beurteilung der Bewerberin bzw. des Bewerbers länger als vier Jahre zurückliegt,

2. der Bewerberin bzw. dem Bewerber seit der letzten dienstlichen Beurteilung das Recht zum Führen einer höheren Berufsbezeichnung eingeräumt wurde oder wenn sie bzw. er befördert wurde, und wenn sie bzw. er in der höheren Besoldungsgruppe mindestens sechs Monate tätig war,

3. die Bewerberin bzw. der Bewerber mit einer Funktionstätigkeit, insbesondere mit der Wahrnehmung amtsprägender Funktionen, betraut wurde, deren Ausübung im Rahmen der letzten dienstlichen Beurteilung noch nicht gewürdigt werden konnte und diese Funktionstätigkeit über einen Zeitraum von mindestens sechs Monaten ausgeübt hat,

4. sich die Leistungen der Bewerberin bzw. des Bewerbers im Vergleich zur letzten dienstlichen Beurteilung im Hinblick auf die angestrebte Funktion über einen Zeitraum von mindestens sechs Monaten wesentlich verändert haben.

Anlassbeurteilungen können zudem erstellt werden, wenn dies aus besonderen dienstlichen Gründen erforderlich scheint.

4.4 Zuständigkeit

4.4.1

a) Für Schulleiterinnen und Schulleiter als Beamte des Katholischen Schulwerks in Bayern erfolgt die Beurteilung durch das Katholische Schulwerk in Bayern.

b) Für arbeitsvertraglich beschäftigte Schulleiterinnen und Schulleiter erfolgt die Beurteilung durch den Schulträger.

4.4.2 Treten am Beurteilungsverfahren beteiligte Personen in den Ruhestand, in die Freistellungsphase der Altersteilzeit oder werden sie versetzt, haben sie der Nachfolgerin bzw. dem Nachfolger aussagekräftige Unterlagen zu übergeben, welche die Erstellung einer ordnungsgemäßen dienstlichen Beurteilung ermöglichen.

4.5 Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung und der Mitarbeitervertretung

Zu den Besonderheiten im Beurteilungsverfahren wird auf Nr. 9 der Teilhaberichtlinien hingewiesen; insbesondere auf die Frage der rechtzeitigen Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung, wenn dies die oder der Schwerbehinderte nach vorherigem schriftlichen Hinweis nicht ablehnt, wird aufmerksam gemacht (vgl. dazu Nr. 9.6 der Teilhaberichtlinien).
Eine Beteiligung der Mitarbeitervertretung bei der Erstellung der Beurteilung der Schulleiterinnen und Schulleiter ist weder vorgesehen noch zulässig.

4.6 Eröffnung der dienstlichen Beurteilung

Die dienstliche Beurteilung wird der Schulleiterin bzw. dem Schulleiter persönlich sowie mit dem Vermerk „vertraulich“ gegen Empfangsbestätigung zugeleitet und hierdurch bekannt gegeben. In der Regel wird ein Beurteilungsgespräch geführt.

4.7 Einwendungen gegen die dienstliche Beurteilung

4.7.1 Der Schulleiterin bzw. dem Schulleiter wird für etwaige Einwendungen eine Überlegungsfrist von drei Wochen eingeräumt. Die Schulleiterin bzw. der Schulleiter soll etwaige Einwendungen innerhalb dieses Zeitraums erheben, damit deren Berücksichtigung im Überprüfungsverfahren sichergestellt ist.

a) Für Schulleiterinnen und Schulleiter als Beamte des Katholischen Schulwerks in Bayern gilt:

Die Einwendungen sind an das Katholische Schulwerk in Bayern zu richten.

b) Für arbeitsvertraglich beschäftigte Schulleiterinnen und Schulleiter an katholischen Schulen gilt:

Die Einwendungen sind an den jeweiligen Schulträger zu richten.

4.7.2 Nach Ablauf der Drei-Wochen-Frist erhobene Einwendungen sind zu berücksichtigen, soweit dies noch möglich ist.

4.7.3 Das vorgenannte Verfahren gilt auch für Zwischenbeurteilungen und Anlassbeurteilungen.

5. Leistungsfeststellung

Die Ausführungen zur Leistungsfeststellung bei den Lehrkräften in Abschnitt A Nrn. 5.1 und 5.2 finden auf die Leistungsfeststellungen bei den Schulleiterinnen und Schulleitern entsprechende Anwendung mit folgenden Maßgaben:

Die Anforderungen für einen Stufenaufstieg entsprechend Art. 30 Abs. 2 BayBesG gelten bei Schulleiterinnen bzw. Schulleitern allgemein als erfüllt.

Bei dauerhaft herausragenden Leistungen hinsichtlich der Arbeitsqualität gemäß 2.1.1.1.1 kann eine Leistungsstufe entsprechend Art. 66 BayBesG gewährt werden.

Bei schwerwiegenden Mängeln hinsichtlich der fachlichen Leistung (vgl. 2.1.1) sind die mit dem Amt verbundenen Mindestanforderungen nicht erfüllt und es erfolgt ein Stufenstopp entsprechend Art. 30 Abs. 3 Satz 3 BayBesG.

Zuständigkeit und Verfahren bestimmen sich im Übrigen in allen in Abschnitt A Nrn. 5.1 und 5.2 genannten Fällen entsprechend Art. 60 und 61 LlbG. Die Zuständigkeitsregelungen in Nr. 4.4 finden entsprechende Anwendung.

Des Weiteren finden entsprechende Anwendung die Regelungen in Abschnitt A Nrn. 5.4, 5.6 und 5.7.

6. Einwendungen gegen die Leistungsfeststellung

Für das Verfahren bei Einwendungen gegen die Leistungsfeststellung findet Nr. 4.7 entsprechende Anwendung.

B, 4.2. Regelung zur Überleitung von Lehrkräften an Schulen in kirchlicher Trägerschaft (RÜ-L)

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Regelung gilt für Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft, deren Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber im Geltungsbereich des ABD über den 31. Oktober 2006 hinaus fortbesteht, und die am 1. November 2006 unter den Geltungsbereich des ABD fallen, für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses.

(2) Abweichend von Absatz 1 gilt diese Regelung auch für Lehrkräfte, deren Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber im Geltungsbereich des ABD über den 31. Oktober 2006 hinaus fortbesteht, aber erst nach dem 1. November 2006 unter den Geltungsbereich des ABD fällt, wenn das in dieser Regelung vorgesehen ist.

(3) Die Regelung des ABD Teil A, 3. ist nur anzuwenden, wenn dies nachfolgend ausdrücklich bestimmt wird.

§ 2 Entgelt in der Zeit vom 01.10.2005 bis 31.10.2006

(1) Für Lehrkräfte im Sinne von Nr. 5 Absatz 2 ABD Teil B, 4.1., 4.2. und 4.3., die in der Zeit vom 01.10.2005 bis 31.10.2006 Entgelt nach der für Beamte des Freistaates Bayern gemäß dem Bayerischen Besoldungsgesetz geltenden Besoldungsordnung A (im Folgenden nur „Besoldungsordnung A“) erhalten, findet Nr. 8 der Anlage 5 zu § 23 ABD Teil A, 3. keine Anwendung.

(2) 1Für Lehrkräfte im Sinne von Nr. 5 Absatz 3 ABD Teil B, 4.1., 4.2. und 4.3., die Entgelt nach der Besoldungsordnung A erhalten, ist das Entgelt für die Zeit zwischen dem 01.10.2005 und 31.10.2006 unter Berücksichtigung bis zum 31.10.2006 angefallener Bewährungsaufstiege neu zu berechnen. 2Differenzbeträge zwischen dem ab 01.10.2005 geleisteten und dem nach Satz 1 errechneten Entgelt sind bis zum 31.12.2007 nachzuzahlen. 3Nr. 8 der Anlage 5 zu § 23 ABD Teil A, 3. findet keine Anwendung.

(3) 1Für Lehrkräfte, die bisher kein Entgelt nach der Besoldungsordnung A erhalten haben, ist das Entgelt für die Zeit zwischen dem 01.10.2005 und 31.10.2006 nach den Bestimmungen des ABD in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung zu errechnen. 2Die Lehrkräfte haben dabei einen Anspruch auf die Stufen 2 und folgende des Ortszuschlags nur in der Höhe, die sich ergeben hätte, wenn beim Ehegatten die in der Zeit nach dem 30.09.2005 wegen kollektivrechtlicher Änderungen weggefallenen Anspruchsgrundlagen auf die Stufen 2 und folgende des Ortszuschlags bis zum 31.10.2006 weiter gegolten hätten. 3Differenzbeträge zwischen dem ab 01.10.2005 geleisteten und dem nach den Sätzen 1 und 2 errechneten Entgelt sind bis zum 31.12.2007 nachzuzahlen.

§ 3 Überleitung in das Entgelt gemäß Besoldungsordnung A

(1) Lehrkräfte im Sinne von § 2 Absatz 3 werden mit Wirkung vom 01.11.2006 gemäß der nachfolgenden Tabelle in ein Entgelt gemäß Besoldungsordnung A übergeleitet und der entsprechenden Besoldungsgruppe der Besoldungsordnung A zugeordnet.

Vergütungsgrupppe	Besoldungsgruppe
VI b	A 7
V c	A 8
V b	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

(2) 1Der Schulträger setzt das Besoldungsdienstalter der Lehrkräfte gemäß den für Beamte des Katholischen Schulwerks in Bayern geltenden besoldungsrechtlichen Bestimmungen zum Zeitpunkt 31.10.2006 fest. 2Die Lehrkräfte werden derjenigen Stufe ihrer Besoldungsgruppe zugeordnet, die sich durch die Berechnung ihres Dienstalters ergibt.

Niederschriftserklärung zu § 3:
Die Lehrerkommission in der Bayerischen Regional-KODA ist sich einig, dass damit die Niederschriftserklärung zu Nr. 8 der Anlage 5 zu § 23 ABD Teil A, 3. erledigt ist.

§ 4 Besitzstandsregelung

(1) 1Ist das aufgrund der Zuordnung nach § 3 entsprechend dem jeweiligen Beschäftigungsumfang zustehende Entgelt geringer als das nach § 2 Absatz 3 für den Monat Oktober 2006 ermittelte Entgelt (Bestandsschutzentgelt), erhält die Lehrkraft eine Aufzahlung in Höhe der Differenz des Bestandsschutzentgelts zu dem zustehenden Entgelt. 2Erhöhungen des nach § 3 zustehenden Entgelts werden auf die Aufzahlung voll angerechnet.
Protokollnotiz zu Absatz 1:
Das Entgelt nach Satz 1 umfasst nicht die vom Arbeitgeber übernommenen Sozialversicherungsbeiträge der Lehrkräfte.

(2) Verändert sich nach dem 31.10.2006 der Beschäftigungsumfang, ist die Differenz zwischen dem zeitanteilig angepassten zustehenden Entgelt und dem zeitanteilig angepassten Bestandsschutzentgelt neu zu berechnen.

(3) Für Lehrkräfte, die nicht für alle Tage im Oktober 2006 oder für keinen Tag dieses Monats Entgelt erhalten, wird das Bestandsschutzentgelt so bestimmt, als hätten sie für alle Tage dieses Monats Entgelt erhalten.

(4) Für Lehrkräfte gemäß ABD Teil B, 4.1.2., 4.1.3., denen bislang die Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung nicht erstattet worden sind, übernimmt der Arbeitgeber nach der Überleitung gemäß § 3 die Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung, soweit die Voraussetzungen der Nr. 6 Absatz 5 ABD Teil B, 4.1.2., 4.1.3. zum 31.10.2006 erfüllt waren.

§ 5 Beschäftigungszeit

Für die Dauer des über den 31. Oktober 2006 hinaus fortbestehenden Arbeitsverhältnisses werden die vor dem 1. November 2006 nach Maßgabe der einschlägigen Vorschriften

anerkannten Beschäftigungszeiten als Beschäftigungszeit im Sinne des § 34 Absatz 3 des ABD Teil A, 1. in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung berücksichtigt.

§ 6 Lehrkräfte die nicht dem ABD unterliegen

(1) Lehrkräfte, deren Arbeitsverhältnis nicht dem ABD unterliegt und über den 31.10.2006 fortbesteht, können bis zum 31.10.2007 durch schriftliche Erklärung verlangen, dass der Schulträger einen Änderungsvertrag auf der Grundlage des ABD schließt. (2) In diesem Fall wird ihr Entgelt rückwirkend ab 01.11.2006 nach der Besoldungsordnung A unter Berücksichtigung der Bestimmung des Absatzes 3 der jeweiligen Nr. 5 ABD Teil B, 4.1.1., 4.1.2. und 4.1.3. ermittelt, soweit nicht bereits am 31.10.2006 Entgelt gemäß Besoldungsordnung A bezogen wurde. (3) §§ 3 und 4 sind entsprechend anzuwenden.

B, 4.3. Ordnung für Berufsbezeichnungen von arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräften an Schulen in kirchlicher Trägerschaft

§ 1 Berufsbezeichnungen

(1) 1Lehrkräften, die hauptberuflich an staatlich anerkannten oder nicht nur vorläufig genehmigten Ersatzschulen beschäftigt sind und die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in das Beamtenverhältnis erfüllen, räumt der Schulträger für die Dauer ihrer Tätigkeit an der Schule das Recht ein, die Berufsbezeichnung zu führen, die der Amtsbezeichnung von vergleichbaren verbeamteten Lehrkräften des Freistaates Bayern entspricht. 2Lehrkräfte an Realschulen mit der Befähigung für das Lehramt an Gymnasien oder beruflichen Schulen führen die Berufsbezeichnungen entsprechend Lehrkräften an Realschulen.

(2) Lehrkräfte, die keine der Amtsbezeichnung einer vergleichbaren verbeamteten Lehrkraft des Freistaates Bayern entsprechende Berufsbezeichnung erhalten können oder erhalten, führen die Berufsbezeichnung "Lehrerin/Lehrer", der die jeweilige Schulart voran- oder nachgestellt wird, z. B. "Gymnasiallehrerin/-lehrer" oder „Lehrerin/Lehrer am Gymnasium“.

(3) Die Berufsbezeichnung ist mit dem Zusatz „im Kirchendienst“ („i. K.“) zu führen.

(4) Lehrkräfte, denen Führungsaufgaben mit Weisungsbefugnis auf Zeit oder auf Dauer übertragen wurden, führen die Berufsbezeichnung mit dem Zusatz „mit Führungsaufgaben im Kirchendienst“ („mF i. K.“).

(5) 1Die Berufsbezeichnungen gelten für die Dauer der Tätigkeit an der Schule. 2Bei einem Wechsel an eine Schule im Geltungsbereich dieser Ordnung kann das Recht, die bisherige Berufsbezeichnung weiter zu führen, nach Maßgabe des Arbeitsvertrags eingeräumt werden. 3Entsprechendes gilt bei einem Wechsel aus einem Beamtenverhältnis.

§ 2 Beurteilungsturnus nach Aufnahme der Tätigkeit

Lehrkräfte werden zum Ende des dritten Beschäftigungsjahres erstmals beurteilt (erste Beurteilung), ein zweites Mal zum Ende des sechsten Beschäftigungsjahres (zweite Beurteilung), danach im Turnus von fünf Jahren (weitere Beurteilungen).

§ 3 Höhere Berufsbezeichnung

(1) 1Die Einräumung des Rechts zum Führen einer Berufsbezeichnung, die als Amtsbezeichnung bei verbeamteten Lehrkräften eine Beförderung voraussetzt (im Folgenden: höhere Berufsbezeichnung), hängt von einer Beurteilung ab, die nicht länger als fünf Jahre zurückliegen darf. 2Diese Beurteilung erfolgt nach ABD Teil B, 4.1. Anlage D (Dienstliche Beurteilung und Leistungsfeststellung der Lehrkräfte, Schulleiterinnen und Schulleiter an katholischen Schulen).

(2) 1Mindestwartezeit für eine höhere Berufsbezeichnung ist eine Beschäftigungszeit von drei Jahren. 2Die für die Erfüllung der Mindestwartezeit und sonstiger Wartezeiten erforderliche Beschäftigungszeit wird entsprechend der für eine Beförderung erforderlichen Dienstzeit bei Beamtinnen/Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern berechnet.

(3) Das Recht, eine höhere Berufsbezeichnung zu führen, wird unverzüglich nach Erfüllung der Voraussetzungen und Erreichen der Wartezeit eingeräumt.

(4) Lehrkräften, die in Altersteilzeit im Blockmodell beschäftigt sind, kann das Recht zum Führen einer höheren Berufsbezeichnung nur eingeräumt werden, wenn bei entsprechenden Beamtinnen/Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern eine Beförderung möglich ist.

(5) Lehrkräften nach § 1 Absatz 2 kann das Recht zum Führen einer höheren Berufsbezeichnung nicht eingeräumt werden.

§ 4 Einräumung des Rechts zum Führen der Berufsbezeichnungen „Oberstudienrätin/Oberstudienrat“ und „Fachoberlehrerin/Fachoberlehrer“

(1) 1Die Wartezeit für die Berufsbezeichnungen „Oberstudienrätin/Oberstudienrat“ und „Fachoberlehrerin/Fachoberlehrer“ beträgt bei der Bewertungsstufe „Leistung, die in allen Belangen von herausragender Qualität ist – HQ“ drei Jahre, bei der Bewertungsstufe „Leistung, die die Anforderungen besonders gut erfüllt – BG“ sechs Jahre, bei der Bewertungsstufe „Leistung, die die Anforderungen übersteigt – UB“ neun Jahre und bei der Bewertungsstufe „Leistung, die den Anforderungen voll entspricht – VE“ vierzehn Jahre. 2Bei der Bewertungsstufe „Leistung, die den Anforderungen in hohem Maße gerecht wird – HM“ oder schlechter wird das Recht, eine höhere Berufsbezeichnung zu führen, nicht eingeräumt.

(2) 1Maßgeblich für die Bestimmung der Wartezeit ist die letzte Beurteilung. 2Die Wartezeit beginnt mit der Aufnahme der Tätigkeit an der Schule bzw. an einer anderen Schule derselben Schulart bei demselben Schulträger. 3Wenn die Bewertungsstufe eine Wartezeit ergibt, die kürzer als die bereits verstrichene Beschäftigungszeit ist, wird das Recht, die höhere Berufsbezeichnung zu führen, unverzüglich eingeräumt.

(3) 1Die an einer anderen Schulart desselben Schulträgers zurückgelegte Beschäftigungszeit wird voll angerechnet, wenn die Lehrkraft auch an dieser Schulart die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in das Beamtenverhältnis erfüllt hat. 2Die an einer Realschule desselben Schulträgers zurückgelegte Beschäftigungszeit von Lehrkräften mit der Befähigung für das Lehramt an Gymnasien wird zu drei Vierteln angerechnet.

§ 5 Einräumung des Rechts zum Führen der Berufsbezeichnung „Studiendirektorin/Studiendirektor“

(1) Lehrkräfte mit der Berufsbezeichnung „Oberstudienrätin/Oberstudienrat“ werden zum Ende des dritten, sechsten und neunten Jahres nach der Einräumung des Rechts zum Führen der Berufsbezeichnung „Oberstudienrätin/Oberstudienrat“, danach im Turnus von fünf Jahren beurteilt.

(2) 1Das Recht zum Führen der Berufsbezeichnung „Studiendirektorin/Studiendirektor“ wird bei der Bewertungsstufe „Leistung, die die Anforderungen besonders gut erfüllt – BG“ in zwei Beurteilungen nach Absatz 1 eingeräumt. 2Das Recht zum Führen der Berufsbezeichnung „Studiendirektorin/Studiendirektor“ wird auch bei Übertragung einer nach den staatlichen Funktionenkatalogen beförderungswirksamen Funktion eingeräumt, wenn die Lehrkraft zum Zeitpunkt der Funktionsübertragung in drei aufeinanderfolgenden Beurteilungen nach Absatz 1 die Bewertungsstufe „Leistung, die die Anforderungen übersteigt – UB“ oder besser erreicht hat. 3Werden die nach Satz 2 erforderlichen drei aufeinanderfolgenden Beurteilungen mit der entsprechenden Bewertungsstufe erst nach Übertragung der Funktion erreicht, wird das Recht

zum Führen der Berufsbezeichnung „Studiendirektorin/Studiendirektor“ nach der dritten Beurteilung eingeräumt.

§ 6 Einräumung des Rechts zum Führen von Berufsbezeichnungen bei der Wahrnehmung von Leitungsaufgaben und anderen herausgehobenen Aufgaben

(1) Lehrkräften, denen die Aufgabe der Schulleitung, der stellvertretenden Schulleitung oder einer Beratungsrektorin/eines Beratungsrektors übertragen worden ist, wird das Recht zur Führung der entsprechenden Berufsbezeichnung nach der Mindestwartezeit nach § 3 Absatz 2 eingeräumt.

(2) 1Lehrkräften mit der Berufsbezeichnung „Studienrätin/Studienrat an der Realschule“, denen nach Nr. 5 a ABD Teil B, 4.1.1. Führungsaufgaben mit Weisungsbefugnis auf Dauer übertragen wurden, wird das Recht zum Führen der Berufsbezeichnung „Beratungsrektorin/ Beratungsrektor“ nach einer Wartezeit von drei Jahren, wenn in den beiden letzten Beurteilungen mindestens die Bewertungsstufe „Leistung, die die Anforderungen besonders gut erfüllt – BG“ erreicht wurde, oder nach einer Wartezeit von neun Jahren, wenn in allen Beurteilungen seit Übertragung der Führungsaufgaben auf Dauer mindestens die Bewertungsstufe „Leistung, die die Anforderungen übersteigt – UB“ erreicht wurde, eingeräumt. 2Die Wartezeit beginnt mit der Übertragung der Führungsaufgaben auf Dauer. 3Wenn die Bewertungsstufe eine Wartezeit ergibt, die kürzer als die bereits verstrichene Zeit mit Führungsaufgaben auf Dauer ist, wird das Recht, die höhere Berufsbezeichnung zu führen, unverzüglich eingeräumt.

(3) 1Die Berufsbezeichnung „Beratungsrektorin/Beratungsrektor“ als Systembetreuerin/ Systembetreuer setzt an Realschulen voraus, dass die Zahl der Schülerinnen und Schüler an der Schule bzw. an den Schulen bei insgesamt über 720 liegt. 2Lehrkräfte, denen das Recht zum Führen der Berufsbezeichnung „Beratungsrektorin/Beratungsrektor“ als Systembetreuerin /Systembetreuer bis zum 31.07.2012 aufgrund der Betreuung von mindestens 60 Computerarbeitsplätzen eingeräumt worden war, führen für die Dauer ihrer Tätigkeit als Systembetreuerin/Systembetreuer weiterhin diese Berufsbezeichnung. 3Die Berufsbezeichnung „Beratungsrektorin/Beratungsrektor“ als qualifizierte Beratungslehrerin/qualifizierter Beratungslehrer an Realschulen setzt voraus, dass die Lehrkraft die Erweiterungsprüfung als Beratungslehrkraft gemäß § 111 LPO I bestanden hat und dass sie die Tätigkeit als Beratungslehrkraft an einer Schule oder mehreren Schule mit insgesamt über 720 Schülerinnen und Schülern ausübt.

§ 7 Beurteilungsturnus von Lehrkräften mit der Berufsbezeichnung „Studiendirektorin/Studiendirektor“ und „Beratungsrektorin/Beratungsrektor“

Lehrkräfte mit der Berufsbezeichnung „Studiendirektorin/Studiendirektor“ oder „Beratungsrektorin/Beratungsrektor“ werden im Turnus von fünf Jahren ab der Einräumung des Rechts zum Führen dieser Berufsbezeichnungen beurteilt.

§ 8 Beurteilungsturnus von Schulleiterinnen und Schulleitern

Schulleiterinnen und Schulleiter werden alle vier Jahre, beginnend mit dem Jahr 2014, beurteilt; liegt eine Beurteilung aus den Jahren 2012 oder 2013 vor, erfolgt die nächste Beurteilung im Jahr 2018.

§ 9 Beurteilungsturnus von Lehrkräften, die die fachlichen und/oder pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in ein Beamtenverhältnis nicht erfüllen

1Für die Beurteilung von Lehrkräften, die die fachlichen und/oder pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in ein Beamtenverhältnis nicht erfüllen, gilt § 2. 2Ab der Höhergruppierung werden sie im Turnus von fünf Jahren beurteilt. 3Bei Lehrkräften, die vor dem 01.01.2018 höhergruppiert wurden, bleibt es bei dem sich aus § 12 Absatz 1 i. V. m. § 2 ergebenden Beurteilungsturnus.

§ 10 Entzug des Rechts zum Führen der Berufsbezeichnung

1Lehrkräften, die bei der Beurteilung die Bewertungsstufe „Leistung, die Mängel aufweist – MA“ oder eine schlechtere erhalten, kann vom Schulträger das Recht zum Führen der Berufsbezeichnung entzogen werden. 2Diesen Lehrkräften wird das Recht eingeräumt, die Berufsbezeichnung nach § 1 Absatz 2 zu führen. 3Lehrkräften mit der Berufsbezeichnung „Fachoberlehrerin/Fachoberlehrer“, „Oberstudienrätin/Oberstudienrat“, „Studiendirektorin/ Studiendirektor“ oder „Beratungsrektorin/Beratungsrektor“, deren Bewertungsstufe um zwei oder mehr Bewertungsstufen gegenüber der letzten Beurteilung absinkt, kann das Recht, diese Berufsbezeichnung zu führen, entzogen werden. 4Diesen Lehrkräften wird das Recht eingeräumt, die entsprechend niederere Berufsbezeichnung zu führen.

§ 11 Widerruf des Rechts zum Führen einer Berufsbezeichnung

1Das Recht zum Führen einer Berufsbezeichnung kann aus wichtigem Grund widerrufen werden. 2Der Widerruf muss erfolgen, wenn die Lehrkraft rechtskräftig zu einer Freiheitsstrafe von mindestens einem Jahr verurteilt wird. 3§ 10 bleibt unberührt.

§ 12 Übergangsregelungen

(1) 1Bei Lehrkräften, die keine der Amtsbezeichnung einer vergleichbaren Lehrkraft des Freistaates Bayern entsprechende Berufsbezeichnung erhalten können oder erhalten und die im Jahr 2014 beurteilt wurden, gilt diese Beurteilung als erste, zweite oder weitere Beurteilung im Sinne von § 2. 2Wurden sie nach Nr. 16 Satz 3 und 4 der bis zum 31.12.2017 geltenden Fassung dieser Ordnung zum 31.12.2015 beurteilt, gilt diese Beurteilung als erste, zweite oder weitere Beurteilung im Sinne von § 2.
(2) 1Liegt bei Lehrkräften, die am 01.01.2018 die Berufsbezeichnung „Oberstudienrätin/Oberstudienrat“ führen, lediglich eine erste oder zweite Beurteilung nach Nr. 7 der bis zum 31.12.2017 geltenden Fassung dieser Ordnung vor, erfolgt die nächste Beurteilung zum Ende des dritten Jahres nach der ersten bzw. zweiten Beurteilung. 2Sie gilt als zweite bzw. dritte Beurteilung im Sinne von § 5. 3Liegt eine zweite Beurteilung nach Nr. 7 der bis zum 31.12.2017 geltenden Fassung dieser Ordnung aus den Jahren 2013, 2014 oder 2015 vor, erfolgt die dritte Beurteilung spätestens zum 31.12.2018.
(3) Bei Lehrkräften, die am 01.01.2018 die Berufsbezeichnung „Studiendirektorin/ Studiendirektor“ oder „Beratungsrektorin/Beratungsrektor“ führen, erfolgt die nächste Beurteilung fünf Jahre nach der letzten Beurteilung, danach im Turnus von fünf Jahren.
(4) 1Lehrkräften mit der Berufsbezeichnung „Oberstudienrätin/Oberstudienrat“ oder Lehrkräften mit der Berufsbezeichnung „Studienrätin/Studienrat an der Realschule“, denen nach Nr. 5 a ABD Teil B, 4.1.1. Führungsaufgaben mit Weisungsbefugnis auf Dauer übertragen werden, und die sich am 01.01.2018 in der dreijährigen Wartezeit nach Nr. 8 Satz 4 oder Satz 6 oder nach Nr. 8a in Verbindung mit Nr. 8 Satz 4 oder Satz 6 der bis zum

31.12.2017 geltenden Fassung dieser Ordnung befinden, wird das Recht zum Führen der höheren Berufsbezeichnung nach den bis zum 31.12.2017 geltenden Regelungen eingeräumt. 2Mit der Bewertungsstufe „Leistung, die den Anforderungen voll entspricht – VE“ oder schlechter kann die höhere Berufsbezeichnung nicht erreicht werden. 3Die Protokollnotiz zu der bis zum 31.12.2017 geltenden Fassung dieser Ordnung findet keine Anwendung.

B, 5. Regelung für die Kraftfahrer und Kraftfahrerinnen

§ 1 Geltungsbereich

Diese Regelung gilt für die unter das ABD fallenden als Kraftfahrer/Kraftfahrerin von Personen- und Lastkraftwagen sowie von Omnibussen beschäftigten Arbeitnehmer mit Ausnahme der Kraftfahrer/Kraftfahrerinnen, die nicht oder nur gelegentlich über die regelmäßige Arbeitszeit (§ 6 Absatz 1 Teil A, 1.) hinaus beschäftigt werden.

Anmerkung:
1Ein Kraftfahrer/eine Kraftfahrerin ist dann nicht nur gelegentlich über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beschäftigt, wenn er/sie im vorangegangenen Kalenderhalbjahr in einem Kalendermonat mindestens 15 Überstunden geleistet hat. 2Er/Sie bleibt in der Pauschalgruppe, wenn er/sie im Durchschnitt des laufenden Kalenderhalbjahres die für die jeweilige Pauschalgruppe mindestens erforderliche monatliche Arbeitszeit erfüllt. 3Ist der Kraftfahrer/die Kraftfahrerin im vorangegangenen Kalenderhalbjahr infolge Erkrankung oder Unfalls mindestens 3 Monate arbeitsunfähig gewesen, sind auch die Überstunden zu berücksichtigen, die er/sie ohne Arbeitsunfähigkeit geleistet hätte.

§ 2 Arbeitszeit, höchstzulässige Arbeitszeit

(1) 1Die Arbeitszeit umfasst reinen Dienst am Steuer, Vor- und Abschlussarbeiten, Wartezeiten, Wagenpflege, Wartungsarbeiten und sonstige Arbeit. 2Die höchstzulässige Arbeitszeit richtet sich grundsätzlich nach den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG).

(2) 1Wenn der Kraftfahrer/die Kraftfahrerin schriftlich einwilligt und geeignete Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes getroffen sind, wie insbesondere das Recht des Kraftfahrers/der Kraftfahrerin zu einer jährlichen, für den Beschäftigten kostenfreien arbeitsmedizinischen Untersuchung bei einem vom Arbeitgeber bestimmten Arzt (unbeschadet der Pflichten aus anderen Rechtsvorschriften) und/oder die Gewährung eines Freizeitausgleichs möglichst durch ganze Tage oder durch zusammenhängende arbeitsfreie Tage zur Regenerationsförderung, kann die höchstzulässige Arbeitszeit im Hinblick auf die in ihr enthaltenen Wartezeiten auf bis zu 15 Stunden täglich ohne Ausgleich verlängert werden (§ 7 Absatz 2a ArbZG); sie darf 268 Stunden im Kalendermonat ohne Ausgleich nicht übersteigen. 2Gemäß § 7 Absatz 1 Nr. 3 in Verbindung mit Absatz 2a ArbZG wird zugleich die Ruhezeit auf bis zu 9 Stunden verkürzt, wenn die ordnungsgemäße Durchführung des betreffenden Fahrdienstes dies erfordert. 3Die Kürzung der Ruhezeit ist grundsätzlich bis zum Ende der folgenden Woche auszugleichen.

(3) 1Muss die höchstzulässige monatliche Arbeitszeit nach Absatz 2 Satz 1 aus zwingenden dienstlichen oder betrieblichen Gründen ausnahmsweise überschritten werden, so sind die über 268 Stunden hinausgehenden Stunden im Laufe des kommenden oder des darauf folgenden Monats durch Erteilung entsprechender Freizeit auszugleichen, ferner ist der Zeitzuschlag für Überstunden nach § 8 Absatz 1 Buchst. a Teil A, 1. zu zahlen. 2Die Zahlung einer geldlichen Entschädigung anstelle der Erteilung entsprechender Freizeit ist aus Gründen des Gesundheitsschutzes (Absatz 2 Satz 1) unzulässig.

(4) Bei der Prüfung, ob die höchstzulässige monatliche Arbeitszeit nach Absatz 2 Satz 1 erreicht ist, sind Ausfallzeiten sowie Zeiten eines Freizeitausgleichs nach § 3 Absatz 3 einzurechnen; für einen Ausfalltag sind höchstens 10 Stunden anzusetzen.

Anmerkung:
1Die regelmäßige Arbeitszeit des Fahrers/der Fahrerin nach § 6 Absatz. 1 Teil A, 1. bleibt unberührt. 2Soweit die höchstzulässige Arbeitszeit nach Absatz 2 Satz 1 zweiter Halbsatz nicht überschritten wird, ist § 6 Absatz 2 Teil A, 1. mit der

Maßgabe anwendbar, dass bei der Berechnung auf das jeweilige Kalenderhalbjahr abzustellen ist. 3§ 9 ABD Teil A, 1. bleibt unberührt.

§ 3 Monatsarbeitszeit

(1) Die in einem Kalendermonat im Rahmen von § 2 geleistete Arbeitszeit ist die Monatsarbeitszeit.

(2) 1Für die Ermittlung der Monatsarbeitszeit gilt als tägliche Arbeitszeit die Zeit vom Arbeitsbeginn bis zur Beendigung der Arbeit, gekürzt um die dienstplanmäßigen Pausen. 2Bei ununterbrochener dienstlicher Abwesenheit des Fahrers/der Fahrerin von der Dienststelle zwischen 12 und 14 Uhr oder bei einer Dienstreise zwischen 6 und 12 Stunden findet keine Kürzung statt, bei einer eintägigen Dienstreise über 12 Stunden wird einheitlich eine Kürzung von 30 Minuten vorgenommen.

(3) Im Falle einer/eines
– Beurlaubung (§§ 26, 27 Teil A, 1.),
– Arbeitsunfähigkeit infolge Erkrankung oder Unfalls,
– Freistellung von der Arbeit unter Entgeltfortzahlung (§ 29 Teil A, 1.),
– Qualifizierung in überwiegend dienstlichem oder betrieblichen Interesse unter Zahlung des Entgelts,
– Freizeitausgleichs nach § 2 Absatz 3 Satz 1,
– ganz oder teilweisen Ausfalls wegen der Tätigkeit als Mitglied einer Mitarbeitervertretung oder in einer paritätisch besetzten Kommission im Sinne des Art. 7 Grundordnung,
– ganz oder teilweisen Ausfalls infolge eines Wochenfeiertages,
sind für jeden Arbeitstag folgende Stunden pauschal anzusetzen:
a) bei ständiger Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf 5 Werktage oder wechselnd auf 5 Werktage in je drei Wochen je Kalendermonat und im Übrigen auf 6 Werktage für:
Fahrer/Fahrerinnen der Pauschalgruppen I 8,65 Stunden,
Fahrer/Fahrerinnen der Pauschalgruppen II 9,65 Stunden,
Fahrer/Fahrerinnen der Pauschalgruppen III 10,65 Stunden,
Fahrer/Fahrerinnen der Pauschalgruppen IV 11,65 Stunden,
Chefkraftfahrer/Chefkraftfahrerinnen 11,65 Stunden,
b) bei ständiger Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf 6 Werktage oder ständig wechselnd auf 6 bzw. 5 Werktage für:
Fahrer/Fahrerinnen der Pauschalgruppen I 7,65 Stunden,
Fahrer/Fahrerinnen der Pauschalgruppen II 8,65 Stunden,
Fahrer/Fahrerinnen der Pauschalgruppen III 9,65 Stunden,
Fahrer/Fahrerinnen der Pauschalgruppen IV 10,65 Stunden,
Chefkraftfahrer/Chefkraftfahrerinnen 10,65 Stunden.

(4) 1Jeder Tag einer mehrtägigen Dienstreise ist mit 12 Stunden anzusetzen. 2Für die Berechnung der Zeitzuschläge nach § 4 Absatz 4 ist bei mehrtägigen Dienstreisen wie folgt zu verfahren:
3Beginnt die mehrtägige Dienstreise nach 12.00 Uhr, ist für diesen Tag die Zeit von 12.00 bis 24.00 Uhr, endet die mehrtägige Dienstreise vor 12.00 Uhr, ist für diesen Tag die Zeit von 0.00 bis 12.00 Uhr, für alle übrigen Tage die Zeit von 8.00 bis 20.00 Uhr anzusetzen.

(5) Bei Arbeitsbefreiung (§ 29 Teil A, 1.) oder Beurlaubung (§ 28 Teil A, 1.) ohne Entgeltfortzahlung werden die Stunden angesetzt, die der Fahrer/die Fahrerin ohne diese Ausfallsgründe innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 6 Absatz 1 Teil A, 1.) geleistet hätte.

Anmerkung zu den Absätzen 3 und 4:
1. Zur Tätigkeit als Mitglied einer Mitarbeitervertretung oder einer paritätisch besetzten Kommission im Sinne des Art. 7 Grundordnung gemäß Absatz 3 gehören auch mehrtägige Reisen, die zur Erfüllung deren Aufgaben notwendig sind.
2. 1Eine mehrtägige Dienstreise gemäß Absatz 4 liegt vor, wenn sie nach Ablauf des Kalendertages endet, an dem sie begonnen hat. 2Der Pauschalansatz von 12 Stunden gilt auch für den Kalendertag, an dem eine mehrtägige Dienstreise beginnt oder endet und an dem weitere Arbeit geleistet wird bzw. eine weitere Dienstreise geendet hat oder beginnt.

§ 4 Pauschalentgelt

(1) Für die Kraftfahrer/Kraftfahrerinnen wird ein Pauschalentgelt festgesetzt, mit dem das Tabellenentgelt (§ 15 Absatz 1 Teil A, 1.) sowie das Entgelt für Überstunden und Zeitzuschläge für Überstunden (§ 8 Absatz 1 Satz 1 Buchstabe a Teil A, 1.) abgegolten sind.

(2) 1Die Höhe des Pauschalentgelts bemisst sich nach der durchschnittlichen Monatsarbeitszeit (§ 3) im vorangegangenen Kalenderhalbjahr in der jeweiligen Pauschalgruppe (§ 5) der Entgeltgruppe. 2Bei Fahrern/Fahrerinnen, die zu einer anderen Dienststelle versetzt werden, richtet sich die Höhe des Pauschalentgelts bis zum Schluss des laufenden Kalenderhalbjahres nach der Monatsarbeitszeit (§ 3) im jeweiligen Kalendermonat bei der neuen Dienststelle.

(3) Die Beträge des Pauschalentgelts ergeben sich aus der Anlage 1 zu dieser Regelung.

(4) Neben dem Pauschalentgelt werden für die Inanspruchnahme an Sonntagen, gesetzlichen Wochenfeiertagen, Vorfesttagen, in der Nacht und an Samstagen Zeitzuschläge nach Maßgabe des § 8 Absatz 1 Teil A, 1. gezahlt.

(5) Die Pauschalentgelte verändern sich um denselben Vomhundertsatz, um den sich die Pauschalentgelte bei einer allgemeinen Entgelterhöhung nach Maßgabe eines den Tarifvertrag für die Kraftfahrer und Kraftfahrerinnen des Bundes (KraftfahrerTV Bund) oder eines ergänzenden Tarifvertrags ändern.

Hinweis zu § 4:
Die Festlegung der Beträge für die Pauschalgruppe der Entgeltgruppe 4 ist auf der Grundlage der Zuordnung der Fahrer mit Tätigkeiten der derzeitigen Lohngruppe 4 mit Aufstieg nach Lohngruppe 4a und die der Beträge der Pauschalgruppe der Entgeltgruppe 5 auf der Grundlage der Zuordnung der Fahrer mit Tätigkeiten der derzeitigen Lohngruppe 5 mit Aufstieg nach Lohngruppe 5a erfolgt.

§ 5 Pauschalgruppen

(1) Entsprechend ihrer Monatsarbeitszeit (§ 3) sind die Kraftfahrer/Kraftfahrerinnen folgenden Pauschalgruppen zugeordnet:
– Pauschalgruppe I
bei einer Monatsarbeitszeit ab 185 bis 196 Stunden,
– Pauschalgruppe II
bei einer Monatsarbeitszeit über 196 bis 221 Stunden,
– Pauschalgruppe III
bei einer Monatsarbeitszeit über 221 bis 244 Stunden,
– Pauschalgruppe IV
bei einer Monatsarbeitszeit über 244 bis 268 Stunden,
– Chefkraftfahrer/Chefkraftfahrerinnen
bei einer Monatsarbeitszeit bis 288 Stunden.

(2) Chefkraftfahrer/Chefkraftfahrerin ist ausschließlich der/die persönliche Kraftfahrer/Kraftfahrerin:
a) des Bischofs,
b) des Weihbischofs,
c) des Generalvikars,
d) des Bischofvikars.

(3) 1Die höchstzulässige Arbeitszeit der Chefkraftfahrer/Chefkraftfahrerinnen soll 288 Stunden im Monat nicht überschreiten. 2§ 2 Absatz 2 und 3 gilt entsprechend. 3§ 2 Absatz 4 gilt mit der Maßgabe, dass die Stundensätze der Pauschalgruppe IV zugrunde zu legen sind. 4Das Pauschalentgelt der Chefkraftfahrer/Chefkraftfahrerinnen wird nur für die Zeit der tatsächlichen Dienstleistung als Chefkraftfahrer/Chefkraftfahrerin gewährt.

(4) 1Für den Fahrer/Fahrerin, der einen Chefkraftfahrer/eine Chefkraftfahrerin für mindestens einen vollen Arbeitstag vertritt, erhöht sich sein/ihr Pauschalentgelt für die Dauer der Vertretung um den Unterschiedsbetrag zwischen dem Pauschalentgelt, das er/sie als Fahrer/Fahrerin der Pauschalgruppe IV, und dem Pauschalentgelt, das er/sie als Chefkraftfahrer/Chefkraftfahrerin erhalten würde. 2§ 6 gilt entsprechend. 3Bei Vertretung für die Zeit eines vollen Kalendermonats gilt Absatz 3 Sätze 1 und 2 entsprechend. 4Bei Vertretung für einzelne Arbeitstage erhöht sich die höchstzulässige Arbeitszeit des Kalendermonats (§ 2 Absatz 2) für jeden Arbeitstag um eine Stunde, höchstens jedoch auf 288 Stunden im Kalendermonat; § 2 Absatz 2 und 3 gilt entsprechend.

§ 6 Anteiliges Pauschalentgelt

Endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Kalendermonats oder steht das Pauschalentgelt aus einem sonstigen Grunde nicht für den ganzen Kalendermonat zu, wird nur der Teil des Pauschalentgelts gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt.

§ 7 Sicherung des Pauschalentgelts

(1) Kraftfahrer/Kraftfahrerinnen mit mindestens fünfjähriger ununterbrochener Beschäftigung nach dieser Regelung und/oder der Regelung über die Arbeitsbedingungen der Personenkraftwagenfahrer in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung, die infolge eines Unfalles, welcher nach In-Kraft-Treten dieser Regelung in Ausübung oder infolge der Arbeit ohne Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit erlitten wurde, nicht mehr als Kraftfahrer/Kraftfahrerin weiterbeschäftigt werden, erhalten eine persönliche Zulage.

(2) 1Die Zulage wird in Höhe der Differenz zwischen dem Pauschalentgelt aus der nächst niedrigeren Pauschalgruppe als der, der der Kraftfahrer/die Kraftfahrerin zuletzt in der bisherigen Tätigkeit angehört hat, und dem durchschnittlichen Tabellenentgelt der ersten drei vollen Kalendermonate in der neuen Tätigkeit einschließlich bezahlte Überstunden gewährt, sofern dieses geringer ist. 2Gehörte der Kraftfahrer/die Kraftfahrerin in den letzten zwei Jahren in der bisherigen Tätigkeit mehr als ein halbes Jahr einer niedrigeren Pauschalgruppe an, tritt an die Stelle der nächst niedrigeren die unmittelbar unter der nächst niedrigeren liegende Pauschalgruppe.

(3) 1Die Zulage vermindert sich nach Ablauf von jeweils einem Jahr um ein Drittel der ursprünglichen Höhe. 2War der Kraftfahrer/die Kraftfahrerin mehr als zehn Jahre ununterbrochen als Kraftfahrer/Kraftfahrerin im Sinne dieser Regelung und/oder der Regelung

über die Arbeitsbedingungen der Personenkraftwagenfahrer in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung beschäftigt, vermindert sich die Zulage um 15 v.H. [3]War er/sie mehr als 20 Jahre ununterbrochen als Kraftfahrer/Kraftfahrerin im Sinne dieser Regelung, der Regelung über die Arbeitsbedingungen der Personenkraftwagenfahrer in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung beschäftigt, wird ein Restbetrag von 30 v.H. des Ausgangsbetrages der Zulage nicht abgebaut. [4]Steht zu einem späteren Zeitpunkt erneut ein Pauschalentgelt nach dieser Regelung zu, werden die Mehrbeträge auf die Zulage angerechnet.

(4) Die Absätze 1 bis 3 gelten entsprechend
a) für Fahrer/Fahrerinnen nach zehnjähriger ununterbrochener Beschäftigung als Fahrer/Fahrerin bei demselben Arbeitgeber, davon die letzten fünf Jahre als Fahrer/Fahrerin im Sinne dieser Regelung und/oder der Regelung über die Arbeitsbedingungen der Personenkraftwagenfahrer in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung, wenn die Leistungsminderung durch eine Gesundheitsschädigung hervorgerufen wurde, die durch fortwirkende schädliche Einflüsse der Arbeit eingetreten ist,
b) für mindestens 55 Jahre alte Fahrer/Fahrerinnen nach fünfzehnjähriger ununterbrochener Beschäftigung als Fahrer/Fahrerin bei demselben Arbeitgeber, davon die letzten fünf Jahre als Fahrer/Fahrerin im Sinne dieser Regelung und/oder der Regelung über die Arbeitsbedingungen der Personenkraftwagenfahrer in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung, wenn die Leistungsminderung der Abnahme der körperlichen Kräfte und Fähigkeiten infolge langjähriger Arbeit verursacht wurde,
c) für Fahrer/Fahrerinnen nach fünfundzwanzigjähriger ununterbrochener Beschäftigung als Fahrer/Fahrerin bei demselben Arbeitgeber, davon die letzten fünf Jahre als Fahrer/Fahrerin im Sinne dieser Regelung und/oder der Regelung über die Arbeitsbedingungen der Personenkraftwagenfahrer in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung, wenn die Leistungsminderung durch Abnahme der körperlichen Kräfte und Fähigkeiten infolge langjähriger Arbeit verursacht wurde.

§ 8 Übergangsvorschrift für am 30. September 2005/1. Oktober 2005 vorhandene Kraftfahrer/Kraftfahrerinnen

(1) Für die am 30. September 2005 vorhandenen Kraftfahrer/Kraftfahrerinnen, deren Arbeitsverhältnisse zum selben Arbeitgeber über den 30. September 2005 hinaus fortbestehen und die am 1. Oktober 2005 unter den Geltungsbereich des ABD fallen, gelten die nachfolgenden besonderen Regelungen.

(2) [1]Ein Kraftfahrer/eine Kraftfahrerin ist dann nicht nur – im Sinne des § 1 – gelegentlich über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beschäftigt, wenn er/sie im vorangegangenen Kalenderhalbjahr in mehr als 6 Wochen Überstunden geleistet hat. [2]Ist der Kraftfahrer/die Kraftfahrerin im vorangegangenen Kalenderhalbjahr infolge Erkrankung oder Unfalls mindestens 3 Monate arbeitsunfähig gewesen, sind auch die Überstunden zu berücksichtigen, die er/sie ohne Arbeitsunfähigkeit geleistet hätte.

(3) [1]Die Beträge des Pauschalentgelts ergeben sich aus der Anlage 2 zu dieser Regelung. [2]Sie verändern sich um denselben Vomhundertsatz, um den sich die Tabellenentgelte bei einer allgemeinen Entgelterhöhung nach Maßgabe des § 20 a ABD Teil A, 1. verändern.

(4) Abweichend von § 5 Absatz 1 beläuft sich die Monatsarbeitszeit (§ 3) bei Pauschalgruppe I ab 170 bis 196 Stunden.

§ 9 Überleitungs- und Besitzstandsregelung

(1) 1Die Überleitung der Kraftfahrer/Kraftfahrerinnen, die unter den Geltungsbereich der Regelung zur Überleitung der Beschäftigten und des Übergangsrechts (ABD Teil A, 3.) fallen, am 1. Oktober 2005 bestimmt sich nach der vorgenannten Regelung. 2Die dem Pauschallohn zu Grunde liegende Lohngruppe bildet die Grundlage für die Zuordnung nach den §§ 4 ff. Teil A, 3.

(2) In die Pauschalentgelttabelle (§ 8 Absatz 3) werden sie am 1. Oktober 2005 auf der Grundlage der am 30. September 2005 zustehenden Lohngruppe und der erreichten Jahre in den Lohnstufen der Anlage 3 zur Regelung über die Arbeitsbedingungen der Personenkraftwagenfahrer in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung übergeleitet.

Anlage 1 Pauschalentgelt für ab 1. Oktober 2005 neu eingestellte Kraftfahrer/Kraftfahrerinnen

Pauschalentgelt für ab dem 1. Oktober 2005 neu eingestellte Kraftfahrer/Kraftfahrerinnen

Gültig ab 1. März 2020

(monatlich in Euro)

Pauschalgruppe I	**Stufen**	**E 4**	**E 5**
	1. - 10. Jahr	2.939,89	3.059,72
Monatliche Arbeitszeit	11. - 15. Jahr	3.142,27	3.275,42
ab 185 bis 196 Stunden	ab 16. Jahr	3.228,82	3.365,99
Pauschalgruppe II	**Stufen**	**E 4**	**E 5**
	1. - 10. Jahr	3.219,49	3.339,34
Monatliche Arbeitszeit	11. - 15. Jahr	3.431,20	3.575,32
über 196 bis 221 Stunden	ab 16. Jahr	3.517,74	3.668,56
Pauschalgruppe III	**Stufen**	**E 4**	**E 5**
	1. - 10. Jahr	3.525,74	3.661,69
Monatliche Arbeitszeit	11. - 15. Jahr	3.759,05	3.922,26
über 221 bis 244 Stunden	ab 16. Jahr	3.848,23	4.014,15
Pauschalgruppe IV	**Stufen**	**E 4**	**E 5**
	1. - 10. Jahr	3.949,70	4.100,55
Monatliche Arbeitszeit	11. - 15. Jahr	4.195,19	4.376,20
über 244 bis 268 Stunden	ab 16. Jahr	4.284,31	4.469,46
Chefkraftfahrer	**Stufen**	**E 4**	**E 5**
	1. - 10. Jahr	4.484,54	4.676,56
Monatliche Arbeitszeit	11. - 15. Jahr	4.754,72	4.960,42
bis 288 Stunden	ab 16. Jahr	4.843,88	5.053,69

Anlage 2 Pauschalentgelt für am 1. Oktober 2005 vorhandene Kraftfahrer/Kraftfahrerinnen (EURO)

Pauschalentgelt für am 1. Oktober 2005 vorhandene Kraftfahrer/Kraftfahrerinnen*

gültig ab 1. März 2020

(monatlich in Euro)

Pauschalgruppe I	**Stufen**	**E 4**	**E 5**
	1. - 4. Jahr	3.001,15	3.127,60
Monatliche Arbeitszeit	5. - 8. Jahr	3.058,40	3.187,55
ab 170 bis 196 Stunden	9. - 12. Jahr	3.142,27	3.275,42
	ab 13. Jahr	3.228,82	3.365,99
Pauschalgruppe II	**Stufen**	**E 4**	**E 5**
	1. - 4. Jahr	3.290,08	3.428,54
Monatliche Arbeitszeit	5. - 8. Jahr	3.347,32	3.488,43
über 196 bis 221 Stunden	9. - 12. Jahr	3.431,20	3.575,32
	ab 13. Jahr	3.517,74	3.668,56
Pauschalgruppe III	**Stufen**	**E 4**	**E 5**
	1. - 4. Jahr	3.613,70	3.770,04
Monatliche Arbeitszeit	5. - 8. Jahr	3.672,67	3.831,77
über 221 bis 244 Stunden	9. - 12. Jahr	3.759,05	3.922,26
	ab 13. Jahr	3.848,23	4.014,15
Pauschalgruppe IV	**Stufen**	**E 4**	**E 5**
	1. - 4. Jahr	4.049,79	4.223,96
Monatliche Arbeitszeit	5. - 8. Jahr	4.108,78	4.285,70
über 244 bis 268 Stunden	9. - 12. Jahr	4.195,19	4.376,20
	ab 13. Jahr	4.284,31	4.469,46
Chefkraftfahrer	**Stufen**	**E 4**	**E 5**
	1. - 4. Jahr	4.609,35	4.808,21
Monatliche Arbeitszeit	5. - 8. Jahr	4.668,33	4.869,92
bis 288 Stunden	9. - 12. Jahr	4.754,72	4.960,42
	ab 13. Jahr	4.843,88	5.053,69

* Für die am 30. September 2005 vorhandenen Kraftfahrer/Kraftfahrerinnen, deren Arbeitsverhältnis im Geltungsbereich des ABD über den 30. September 2005 hinaus fortbesteht und die am 1. Oktober 2005 unter den Geltungsbereich des ABD fallen.

B, 6. Sonderregelung für Beschäftigte, die ein über das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 15 hinausgehendes Entgelt erhalten

Bei Beschäftigten, die ein über das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 15 hinausgehendes Entgelt erhalten, kann individualvertraglich von den von der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (Bayerische Regional-KODA) beschlossenen und vom Diözesanbischof für die Diözese in Kraft gesetzten arbeitsvertraglichen Regelungen abgewichen werden.

Teil C: Dienstordnungen für kirchenspezifische Berufe

C, 1. Dienstordnung für Pastoralassistentinnen/Pastoralassistenten und Pastoral-referentinnen/Pastoralreferenten

(siehe Anhang II Nummer 10)

II. Arbeitsrechtlicher Teil

§ 1 Geltungsbereich

1Diese Dienstordnung Teil II gilt für Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten – nachfolgend Beschäftigte genannt –, die von den diözesanen Ordnungen für Pastoralreferenten in den bayerischen Diözesen erfasst sind; für Pastoralassistentinnen/Pastoralassistenten gilt sie sinngemäß. 2Beschäftigungsverhältnisse vor Einstellung als Pastoralassistentin/ Pastoralassistent sind nicht Gegenstand dieser Ordnung.

§ 2 Arbeitgeber, Stellenzuweisung, Dienstanweisung

(1) Arbeitgeber ist die Diözese.

(2) 1Die jeweilige Einsatzstelle der Beschäftigten wird durch eine schriftliche Stellenzuweisung bestimmt. 2In der Stellenzuweisung werden der Dienstort, der unmittelbare Dienstvorgesetzte sowie besondere Beauftragungen genannt.

(3) Außer dem Diözesanbischof und dem Generalvikar sind auch die vom Diözesanbischof Beauftragten und der unmittelbare Dienstvorgesetzte zu Dienstanweisungen berechtigt.

§ 3 Räumliche Mittel und Sachmittel, Dienstwohnung

(1) Vor Dienstantritt ist sicher zu stellen, dass der für die Tätigkeit notwendige Arbeitsplatz sowie die sonstigen notwendigen räumlichen Mittel und Sachmittel zur Verfügung gestellt werden.

(2) 1Der/dem Beschäftigten kann eine Dienstwohnung zugewiesen werden, wenn die dienstlichen Belange es erfordern. 2Auf Antrag der/des Beschäftigten kann von der Zuweisung einer Dienstwohnung abgesehen werden oder sie/er von der Bezugspflicht entbunden werden, wenn die Verpflichtung zum Bezug der Dienstwohnung eine besondere Härte bedeutet und die Beeinträchtigung dienstlicher Belange bei Abwägung mit den besonderen persönlichen Verhältnissen der/des Beschäftigten hingenommen werden kann. 3Sofern mit einer Stelle die Verpflichtung verbunden ist, eine Dienstwohnung zu beziehen, ist in der Stellenausschreibung bzw. im Rahmen eines Anhörungsgespräches nach § 6 Absatz 1 darauf hinzuweisen.

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 1:

1Diese Voraussetzung liegt nicht vor, wenn die ständige Einsatzbereitschaft der/des Beschäftigten außerhalb der Arbeitszeit auch auf andere Weise gewährleistet werden kann. 2Die dienstlichen Verhältnisse erfordern die Zuweisung einer Dienstwohnung, wenn die Anwesenheit der/des Beschäftigten an der Einsatzstelle/Dienststätte auch außerhalb der Arbeitszeit aus dienstlichen Gründen sichergestellt sein muss und sie/er daher im Gebäude, in dem sich die Dienststätte befindet, oder in seiner unmittelbaren Nähe wohnen muss.

§ 4 Berufseinführung als Pastoralassistent/Pastoralassistentin

(1) 1Die Aufnahme in die Berufseinführung und die Durchführung der Berufseinführung erfolgen nach den jeweiligen diözesanen Bestimmungen. 2Für die Dauer der Berufseinführung wird ein befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen. 3Während der Berufseinführung führen die Beschäftigten die Berufsbezeichnung Pastoralassistentin/Pastoralassistent.

(2) Das befristete Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 endet mit Ablauf des auf die Bekanntgabe des Ergebnisses der Zweiten Dienstprüfung folgenden 31. August.

§ 5 Einstellung als Pastoralreferentin/Pastoralreferent

1Ein Anspruch auf Einstellung als Pastoralreferentin/Pastoralreferent nach erfolgreichem Abschluss der Zweiten Dienstprüfung besteht nicht. 2Die Einstellung als Pastoralreferentin/Pastoralreferent setzt eine Bewerbung voraus.

§ 6 Stellenwechsel

(1) 1Die Beschäftigten sind vor einem vom Arbeitgeber beabsichtigten Stellenwechsel zu hören. 2Persönliche und familiäre Belange werden dabei nach Möglichkeit berücksichtigt.

(2) Ein Stellenwechsel kann auch von den Beschäftigten selbst beantragt werden.

(3) Bei einem dienstlich veranlassten Stellenwechsel erstattet der Arbeitgeber die Umzugskosten nach den diözesanen Regelungen und ist nach Möglichkeit bei der Wohnungssuche behilflich.

§ 7 Arbeitszeit

(1) Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit verteilt sich in der Regel auf sechs Tage pro Woche.

(2) 1Die Arbeitszeit lässt sich wegen des besonderen Dienstes der Beschäftigten nicht nach gleich bleibenden Dienstplänen festlegen. 2Schwerpunkte des Einsatzes ergeben sich auch an Abenden, Sonn- und Feiertagen. 3Die Verteilung der mit ihnen vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit erfolgt durch den unmittelbaren Dienstvorgesetzten nach vorheriger Absprache mit den Beschäftigten. 4Bei Teilzeitbeschäftigten sind die Tage der Woche festzulegen, an denen die vereinbarte Arbeit erbracht wird; von der festgelegten Verteilung kann einvernehmlich abgewichen werden. 5Bei der Verteilung der Arbeitszeit muss auf die pastoralen Erfordernisse im Einsatzbereich und im Rahmen des Möglichen auf die persönlichen und familiären Belange der Beschäftigten Rücksicht genommen werden.

(3) Werden die Beschäftigten aufgrund einer schriftlichen Anweisung durch den Arbeitgeber über das Maß der mit ihm vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit hinaus zur Erfüllung zusätzlicher Aufgaben herangezogen, erfolgt ein Ausgleich durch entsprechende

Arbeitsbefreiung, durch Zeitgutschrift auf ein Arbeitszeitkonto (§ 6 Absatz 5 AZKR) oder über das Entgelt.

(4) Die Beschäftigten haben Anspruch auf einen arbeitsfreien zusammenhängenden Samstag und Sonntag im Monat.

§ 8 Arbeitsunfähigkeit

1Die/der Beschäftigte hat eine Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer dem Arbeitgeber und den von der Verhinderung betroffenen Einsatzstellen (z. B. Schule) unverzüglich mitzuteilen. 2Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat die/der Beschäftigte spätestens am darauf folgenden allgemeinen Arbeitstag dem Arbeitgeber eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer vorzulegen. 3Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist dem Arbeitgeber unverzüglich eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen; dies gilt für die gesamte Dauer der Arbeitsunfähigkeit.

§ 9 Erholungsurlaub

Beschäftigte, die Religionsunterricht erteilen, können Erholungsurlaub in der Regel nur in der unterrichtsfreien Zeit einbringen.

§ 10 Religionsunterricht

(1) Die Beschäftigten erteilen Religionsunterricht im angewiesenen Umfang an den ihnen zugewiesenen Schulen.

(2) Der Einsatz im schulischen Religionsunterricht erfolgt unter Beachtung der einschlägigen Vorschriften über die Erteilung des Religionsunterrichts durch kirchliche Lehrkräfte auf der Grundlage der Dienstordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst.

(3) Bei Erteilung von Religionsunterricht wird eine Unterrichtsstunde gemäß dem in der Dienstordnung für Religionslehrer jeweils geltenden Stundenfaktor gewertet.

§ 11 Qualifizierung

(1) Die Beschäftigten sind verpflichtet, sich beruflich fortzubilden.

(2) 1An dienstlich angeordneten Qualifizierungsmaßnahmen besteht Teilnahmepflicht. 2Die Kosten dafür trägt der Arbeitgeber.
(3) 1Abweichend von § 5a Absatz 1 Teil A, 1. und § 29 Absatz 1a Buchstabe d, Doppelbuchstabe aa Teil A, 1. stehen für freiwillige Qualifizierungsmaßnahmen und für Exerzitien, Einkehrtage bzw. Wallfahrten den Beschäftigten insgesamt zwölf Arbeitstage pro Jahr zur Verfügung. 2Die Einzelheiten werden von den Diözesen geregelt.

Protokollnotiz zu § 11 Absatz 3:
Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf sechs Tage in der Kalenderwoche beträgt der Anspruch auf Qualifizierung in jedem Kalenderjahr zwölf Arbeitstage. Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit vermindert sich der Anspruch entsprechend. Beschäftigte haben bei
– einer Ein-Tage-Woche Anspruch auf Arbeitsbefreiung für zwei Arbeitstage,
– einer Zwei-Tage-Woche Anspruch auf Arbeitsbefreiung für vier Arbeitstage,
– einer Drei-Tage-Woche Anspruch auf Arbeitsbefreiung für sechs Arbeitstage,

– einer Vier-Tage-Woche Anspruch auf Arbeitsbefreiung für acht Arbeitstage,
– einer Fünf-Tage-Woche Anspruch auf Arbeitsbefreiung für zehn Arbeitstage,
– einer Sechs-Tage-Woche Anspruch auf Arbeitsbefreiung für zwölf Arbeitstage.

(4) Darüber hinaus gehende diözesane Regelungen bleiben unberührt.

C, 2. Dienstordnung für Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten in den bayerischen Diözesen

I. Allgemeiner Teil

(siehe Anhang II Nummer 6)

II. Arbeitsrechtlicher Teil

(zuletzt geändert am 13.07.2017 zum 01.08.2017)

§ 1 Geltungsbereich

Diese Dienstordnung Teil II gilt für die Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten – nachfolgend Beschäftigte genannt –, die von der von der Freisinger Bischofskonferenz am 19. 09. 2001 beschlossenen Dienstordnung Teil I (siehe Anhang II) erfasst sind; für Gemeindeassistentinnen/Gemeindeassistenten gilt sie sinngemäß.

§ 2 Anstellungsträger und Vorgesetzte

(1) Anstellungsträger ist die Diözese.

(2) Weisungsberechtigte Vorgesetzte sind der Bischof und die von ihm Beauftragten.

(3) 1Die Stellenzuweisung erfolgt durch den Generalvikar bzw. den Zuständigen des Bischöflichen Ordinariates. 2In der Anweisung werden der Dienstsitz, der unmittelbare Dienstvorgesetzte sowie besondere Beauftragungen genannt.

(4) Mit der Stellenzuweisung ist zu klären, dass der für die Tätigkeit notwendige Arbeitsplatz sowie die sonstigen notwendigen räumlichen Mittel und Sachmittel zur Verfügung gestellt werden.

§ 3 Arbeitsvertrag

(1) 1Für die Dauer der Berufseinführung wird ein befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen. 2Die Berufseinführung dauert in der Regel bei Vollzeitbeschäftigung zwei Jahre; bei Teilzeitbeschäftigung verlängert sie sich entsprechend.

Protokollnotiz zu § 3 Absatz 1:
Für die Erzdiözese München und Freising kann die Dauer der Berufseinführung in einer diözesanen Ordnung (zur Berufseinführung; Zweiten Dienstprüfung) auf maximal drei Jahre bei Vollzeitbeschäftigung festgelegt werden.

(2) In dem Jahr, in dem die Zweite Dienstprüfung abgelegt wird, endet das Arbeitsverhältnis zum 31. August.

(3) 1Bei der Anstellung wird ein in der Regel unbefristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen. 2Die Anstellung setzt eine Bewerbung voraus. 3Ein Anspruch auf Anstellung nach erfolgreichem Abschluss der Zweiten Dienstprüfung besteht nicht.

§ 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung

(1) 1Die Beschäftigten sind vor einer vom Arbeitgeber beabsichtigten Versetzung oder Abordnung zu hören. 2Persönliche und familiäre Belange werden dabei nach Möglichkeit berücksichtigt.

(2) Eine Versetzung kann auch von den Beschäftigten selbst beantragt werden.

(3) Bei dienstlich veranlassten Versetzungen erstattet der Arbeitgeber die Umzugskosten nach den diözesanen Regelungen und ist nach Möglichkeit bei der Wohnungssuche behilflich.

(4) Eine mit der Versetzung angewiesene Dienstwohnung ist zu beziehen.

§ 5 Arbeitszeit

(1) Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit verteilt sich in der Regel auf sechs Tage pro Woche.

(2) 1Die Arbeitszeit lässt sich wegen des besonderen Dienstes der Beschäftigten nicht nach gleichbleibenden Dienstplänen festlegen. 2Schwerpunkte des Einsatzes ergeben sich auch an Abenden, Sonn- und Feiertagen. 3Die Verteilung der mit ihnen vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit erfolgt durch den unmittelbaren Dienstvorgesetzten nach vorheriger Absprache mit den Beschäftigten; bei Teilzeitbeschäftigten sind die Tage der Woche festzulegen, an denen die vereinbarte Arbeit erbracht wird. 4Bei der Verteilung der Arbeitszeit muss auf die pastoralen Erfordernisse im Einsatzbereich und im Rahmen des Möglichen auf die persönlichen und familiären Belange der Beschäftigten Rücksicht genommen werden.

(3) Werden die Beschäftigten aufgrund einer schriftlichen Anweisung durch den Arbeitgeber über das Maß der mit ihnen vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit hinaus zur Erfüllung zusätzlicher Aufgaben herangezogen, erfolgt ein Ausgleich durch entsprechende Arbeitsbefreiung, durch Zeitgutschrift auf ein Arbeitszeitkonto (§ 6 Absatz 5 AZKR) oder über die Bezüge.

(4) Die Beschäftigten haben Anspruch auf einen arbeitsfreien zusammenhängenden Samstag und Sonntag im Monat.

§ 6 Arbeitsunfähigkeit

Eine Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer ist dem Arbeitgeber, dem unmittelbaren Dienstvorgesetzten sowie den von der Verhinderung betroffenen Einsatzstellen (z. B. Schule) unverzüglich mitzuteilen.

§ 7 Erholungsurlaub

Erholungsurlaub kann in der Regel nur in der unterrichtsfreien Zeit eingebracht werden.

§ 8 Religionsunterricht

(1) 1Die Beschäftigten erteilen Religionsunterricht im angewiesenen Umfang an den ihnen zugewiesenen Schulen. 2Der Umfang des in der Regel zu erteilenden Religionsunterrichts wird von der Diözese festgelegt.

(2) Der Einsatz im schulischen Religionsunterricht erfolgt unter Beachtung der einschlägigen Vorschriften über die Erteilung des Religionsunterrichtes durch kirchliche Lehrkräfte auf der Grundlage der Dienstordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst.

(3) Bei der Erteilung von Religionsunterricht wird eine Unterrichtsstunde gemäß dem in der Dienstordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst jeweils geltenden Stundenfaktor gewertet.

§ 9 Qualifizierung

(1) Die Beschäftigten sind verpflichtet, sich beruflich fortzubilden.

(2) 1An dienstlich angeordneten Fortbildungsveranstaltungen besteht Teilnahmepflicht. 2Die Kosten dafür trägt der Dienstgeber.

(3) 1Abweichend von § 29 Absatz 1 a Buchstabe d, Doppelbuchstabe aa Teil A, 1. und § 5 a Absatz 1 Teil A, 1. stehen für freiwillige Qualifizierungsmaßnahmen und für Exerzitien, Einkehrtage bzw. Wallfahrten den Beschäftigten insgesamt zwölf Arbeitstage pro Jahr zur Verfügung. 2Die Einzelheiten werden von den Diözesen geregelt.

Protokollnotiz zu § 9 Absatz 3:
Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf sechs Tage in der Kalenderwoche beträgt der Anspruch auf Qualifizierung in jedem Kalenderjahr zwölf Arbeitstage. Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit vermindert sich der Anspruch entsprechend. Beschäftigte haben bei
– einer Ein-Tage-Woche Anspruch auf Arbeitsbefreiung für zwei Arbeitstage,
– einer Zwei-Tage-Woche Anspruch auf Arbeitsbefreiung für vier Arbeitstage,
– einer Drei-Tage-Woche Anspruch auf Arbeitsbefreiung für sechs Arbeitstage,
– einer Vier-Tage-Woche Anspruch auf Arbeitsbefreiung für acht Arbeitstage,
– einer Fünf-Tage-Woche Anspruch auf Arbeitsbefreiung für zehn Arbeitstage,
– einer Sechs-Tage-Woche Anspruch auf Arbeitsbefreiung für zwölf Arbeitstage.

(4) Darüber hinaus gehende diözesane Fortbildungsregelungen bleiben unberührt.

§ 10 In-Kraft-Treten

1Diese Regelung tritt am 01.01.2002 in Kraft. 2Gleichzeitig treten die bisherigen Regelungen außer Kraft.

C, 3. Dienstordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst

§ 1 Begriff

(1) Religionslehrerinnen/Religionslehrer im Kirchendienst (RL i. K.) – nachfolgend Religionslehrkräfte genannt – im Sinne dieser Ordnung sind alle Beschäftigten, die katholischen Religionsunterricht an Grund- und Mittelschulen sowie Förderschulen im Bereich der Diözesen erteilen, soweit sich die Unterrichtsverpflichtung nicht aus anderen Regelungen ergibt.
Anmerkung:
Die Regelungen gelten weiterhin auch für Religionslehrkräfte, die an Schulen eingesetzt sind, die gem. Art. 127a BayEUG ab 1. August 2012 die bisherige Bezeichnung „Volksschule“ bzw. „Hauptschule" weiter verwenden bzw. als solche fortgeführt werden.

(2) Religionslehrkräfte im Sinne dieser Ordnung sind auch alle Beschäftigten, die katholischen Religionsunterricht an anderen als den in Absatz 1 genannten Schularten erteilen, soweit sich die Unterrichtsverpflichtung nicht aus anderen Regelungen ergibt.

(3) Die Berechtigung zum Führen der Berufsbezeichnung „Religionslehrerin im Kirchendienst“ bzw. „Religionslehrer im Kirchendienst“ wird vom Diözesanbischof oder von seiner/seinem Beauftragten verliehen.

§ 2 Einstellungsvoraussetzungen

Fachliche Einstellungsvoraussetzungen sind:
a) Für Religionslehrkräfte nach § 1 Absatz 1 abgeschlossenes Studium der Religionspädagogik (katholisch) an einer Hochschule (Bachelor); darüber hinaus können auch ein sonstiges abgeschlossenes religionspädagogisches Studium bzw. eine sonstige gleichwertige oder als gleichwertig anerkannte abgeschlossene Ausbildung mit der Befähigung zum Lehramt im Fach katholische Religionslehre an der jeweiligen Schulart sowie ein abgeschlossenes Studium der katholischen Theologie an einer wissenschaftlichen Hochschule (Magister Artium) anerkannt werden.
b) Für Religionslehrkräfte nach § 1 Absatz 2 abgeschlossenes Studium der katholischen Theologie an einer wissenschaftlichen Hochschule (Magister Artium); darüber hinaus kann eine als gleichwertig anerkannte Ausbildung/ein als gleichwertig anerkanntes Studium mit der Befähigung zum Lehramt im Fach katholische Religionslehre an der jeweiligen Schulart sowie ein unter Nummer 1 Halbsatz 1 genannter Abschluss (sofern eine staatliche Genehmigung vorliegt) anerkannt werden.

§ 3 Missio Canonica

Die Ausübung der Tätigkeit setzt die „Missio Canonica“ bzw. die „Vorläufige kirchliche Unterrichtserlaubnis“ voraus.

§ 4 Kirchlicher Vorbereitungsdienst und zweite Dienstprüfung

(1) 1Einer unbefristeten Einstellung geht ein Vorbereitungsdienst voraus. 2Die Diözese entscheidet gemäß den diözesanen Vorgaben über eine Aufnahme der Bewerberin/des Bewerbers in den Vorbereitungsdienst. 3Während des Vorbereitungsdienstes lautet die Bezeichnung „Religionslehrerin/Religionslehrer im kirchlichen Vorbereitungsdienst (RL i. k. V.)“. 4Religionslehrkräfte ohne Vorbereitungsdienst führen die Bezeichnung „Religionslehrerin/Religionslehrer zur Vertretung (RL z. V.)“. 5Für die Religionslehrkräfte im kirchlichen Vorbereitungsdienst und für Religionslehrkräfte zur Vertretung gelten die Bestimmungen dieser Ordnung entsprechend.

(2) 1Für die Dauer des Vorbereitungsdienstes wird ein befristetes Arbeitsverhältnis zum Zwecke der Ausbildung begründet. 2Dieses endet mit dem 31. August des Jahres, in dem die Zweite Dienstprüfung abgelegt wird. 3Die Zulassung zur Zweiten Dienstprüfung wird in der jeweiligen diözesanen Ordnung geregelt. 4Eine Übernahme in ein in der Regel unbefristetes Arbeitsverhältnis nach erfolgreich abgelegter Zweiter Dienstprüfung setzt einen Antrag bzw. eine Bewerbung voraus. 5Ein Anspruch auf Übernahme besteht nicht.

§ 5 Einsatz

(1) Religionslehrkräfte werden an Grund- und Mittelschulen sowie Förderschulen eingesetzt.

(2) 1Religionslehrkräfte können befristet oder unbefristet an anderen als den in § 1 Absatz 1 genannten Schularten eingesetzt werden. 2Endet der Einsatz gemäß Satz 1 durch Kündigung oder Fristablauf einer Abstellung, erfolgt ein Einsatz als Religionslehrkraft an Grund- und Mittelschulen sowie Förderschulen.

Protokollnotiz zu § 5 Absatz 2:
1Religionslehrkräfte, die seit 30.09.2005 ununterbrochen katholischen Religionsunterricht ausschließlich an beruflichen Schulen, Realschulen, Gymnasien, Fachoberschulen oder Waldorfschulen erteilen, sollen in der gleichen oder einer entsprechenden Schulart weiter beschäftigt werden, soweit eine entsprechende Einsatzmöglichkeit besteht. 2Satz 1 gilt auch für Religionslehrkräfte, die seit dem 30.09.2005 ununterbrochen katholischen Religionsunterricht an Grund-, Mittel- oder Förderschulen und an beruflichen Schulen, Realschulen, Gymnasien, Fachoberschulen oder Waldorfschulen erteilen, und bei denen der Anteil des Religionsunterrichts an Grund-, Mittel- oder Förderschulen weniger als 13 Wochenstunden beträgt. 3Satz 1 gilt nicht, wenn einzelvertraglich bis 31.12.2008 etwas anderes vereinbart worden ist oder sich die Unterrichtsverpflichtung aus anderen Regelungen ergibt.

(3) Werden Religionslehrkräfte zum Zwecke einer befristeten Abstellung im Sinne des Absatzes 2 eingestellt, wird für die Dauer des Abstellungsverhältnisses ein befristetes Arbeitsverhältnis begründet.

§ 6 Arbeitgeber und kirchliche Vorgesetzte

1Arbeitgeber ist die Diözese. 2Weisungsberechtigte Vorgesetzte sind der Diözesanbischof und die von ihm Beauftragten.

§ 7 Pflichten

(1) 1Pflichten der Religionslehrkräfte sind:

1. Erteilung des katholischen Religionsunterrichtes unter Berücksichtigung der didaktisch-methodischen Kenntnisse, wie sie sich aus der Situation des von der katholischen Kirche verantworteten Religionsunterrichtes als ordentlichem Lehrfach an der Schule ergeben,
2. Zusammenarbeit mit den anderen Lehrkräften der jeweiligen Schule, den Eltern, den Geistlichen und den Beschäftigten im pastoralen Dienst und den für die Schule vom Diözesanbischof Beauftragten,
3. Vorbereitung und Mitgestaltung von Schulgottesdiensten und weiteren religiösen Angeboten an den Schulen,
4. 1Zusammenarbeit mit den Pfarreien insbesondere bei der gemeindekatechetischen Hinführung der jungen Menschen zu Erstbeichte, zu Erstkommunion und Firmung (Verzahnung von Religionsunterricht und Gemeindekatechese). 2Deren Ausgestaltung ist in regelmäßigen Dienstgesprächen mit dem jeweils zuständigen Geistlichen oder dem sonst hierfür Verantwortlichen zu vereinbaren.
2Neben den oben genannten Dienstpflichten nach Satz 1 wird die aktive Teilnahme am kirchlichen Gemeindeleben, nach Möglichkeit am Dienstort, ansonsten in der Wohngemeinde, erwartet.

(2) Weitere Pflichten ergeben sich aus der staatlichen Lehrerdienstordnung (LDO) bzw. der Kirchlichen Lehrerdienstordnung (KLDO) und aus weiteren staatlichen Vorgaben, soweit sie einschlägig sind.

(3) Verpflichtend ist auch die Teilnahme an den vom Schulreferat bzw. der für Schulen zuständigen Hauptabteilung des Bischöflichen Ordinariats angeordneten Fortbildungsveranstaltungen.

§ 8 Arbeitszeit, Unterrichtspflichtzeit

(1) 1Die Arbeitszeit richtet sich nach § 6 Absatz 1 Teil A, 1. 2Die Unterrichtspflichtzeit bezeichnet die Zahl der Unterrichtsstunden, die Vollbeschäftigte wöchentlich regelmäßig zu erteilen haben; sie ist Teil der Arbeitszeit. 3Die Unterrichtspflichtzeit verringert sich bei Religionslehrkräften, denen aufgrund der nachfolgenden Bestimmungen eine Ermäßigung gewährt wird. 4Anrechnungen hingegen werden in die Unterrichtspflichtzeit einbezogen. 5Für Ermäßigungen wegen Alters oder Schwerbehinderung gelten die jeweiligen Regelungen für Lehrkräfte an öffentlichen Grund- und Mittelschulen in Bayern entsprechend.

Protokollnotiz zu § 8 Absatz 1 Satz 5:
1. Stundenermäßigungen für Religionslehrkräfte an Grund-, Mittel- und Förderschulen richten sich nach Anlage 1. Bei gleichzeitigem Einsatz an verschiedenen Schularten (Mischeinsatz) ist diejenige Tabelle zugrunde zu legen, die für die Schulart gilt, in der die meisten Wochenstunden erteilt werden.
2. Fälligkeit der Altersermäßigung:
– Religionslehrkräfte, die in der Zeit vom 1. August bis 31. Januar das 58., 60. oder 62. Lebensjahr vollenden, erhalten vom Beginn des laufenden Schuljahres die jeweilige Altersermäßigung.
– Religionslehrkräfte, die in der Zeit vom 1. Februar bis 31. Juli das 58., 60. oder 62. Lebensjahr vollenden, erhalten die jeweilige Altersermäßigung zum Beginn des folgenden Schuljahres.
3. Religionslehrkräfte in Altersteilzeit erhalten die ihrer tatsächlichen Beschäftigung entsprechende Altersermäßigung.
4. 1Ermäßigungen wegen Schwerbehinderung sind zum nächstmöglichen Zeitpunkt nach Vorlage des Bescheides über die Anerkennung als Schwerbehinderter zu gewähren. 2Die Ermäßigungen enden mit dem Ablauf des Monats, in dem die Schwerbehinderteneigenschaft selbst endet.

Protokollnotiz zu § 8 Absatz 1:
1Zum Zwecke der Entgeltberechnung werden Ermäßigungsstunden wie Anrechnungsstunden behandelt. 2Bei der Berechnung der Ermäßigungsstunden wegen Alters oder Schwerbehinderung ist die Arbeitszeit für den Einsatz in der Gemeindearbeit gemäß § 10 Absatz 2 Satz 1 wie entsprechende Unterrichtsstunden zu bewerten. 3Dies gilt nicht in den Diözesen Eichstätt und Passau, wenn im Arbeitsvertrag sowohl die Tätigkeit als Religionslehrkraft als auch als Gemeindereferentin/Gemeindereferent vereinbart ist.

(2) 1Die Unterrichtspflichtzeit von Religionslehrkräften gemäß § 1 Absatz 1 beträgt bei Vollbeschäftigten derzeit 25 Wochenstunden. 2Bei dieser Festsetzung sind insbesondere die in § 7 Absatz 1 Nummer 4 genannten Pflichten berücksichtigt.

Protokollnotiz zu § 8 Absatz 2 Satz 1:
1. Aus gesundheitlichen Gründen kann nach Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung eine Reduzierung der Unterrichtspflichtzeit vorgenommen werden.
2. §§ 7 bis 9 Teil A, 1. finden keine Anwendung.

Erläuterung zu § 8 Absatz 2 Satz 1:
Mit dem Begriff „derzeit" wird klargestellt, dass das von der Bayerischen Regional-KODA bei allen Beschlüssen zur Festlegung der Unterrichtspflichtzeit gewahrte „Abstandsgebot" zum Stundendeputat für entsprechende Lehrer des Freistaates Bayern nach oben oder unten eingehalten wird.

(3) 1Die Unterrichtspflichtzeit von Beschäftigten im Sinne des § 1 Absatz 2 richtet sich nach der jeweiligen staatlichen Unterrichtspflichtzeit. 2Für Ermäßigungen wegen Alters und Schwerbehinderung gelten die jeweiligen Regelungen für die öffentlichen Schulen entsprechend; dabei ist jeweils diejenige Tabelle zugrunde zu legen, die für die Schulart gilt, in der die meisten Wochenstunden erteilt werden.

Protokollnotiz zu § 8 Absatz 3:
1. Beschäftige in Altersteilzeit erhalten die ihrer tatsächlichen Beschäftigung entsprechende Altersermäßigung.
2. An Waldorfschulen und an ihnen gleichgestellten Schulen gilt die Unterrichtspflichtzeit von § 8 Absatz 2.
3. Die Abgeltung von halben Stunden bzw. von Stundenbruchteilen soll vorrangig über ein Arbeitszeitkonto gem. § 6 Absatz 4 Teil D, 4. erfolgen.

Hinweis zu § 8 Absatz 3:
Die staatliche Unterrichtspflichtzeit wird jeweils in der Anlage 2 bekannt gemacht.

(4) Bei Einsatz an mehreren Schularten ist die für die jeweilige Schulart festgelegte Unterrichtspflichtzeit maßgeblich.

(5) Im ersten Jahr des Vorbereitungsdienstes werden fünf, im zweiten Jahr drei Anrechnungsstunden gewährt.

Protokollnotiz zu § 8 Absatz 5:
Ist für die Erzdiözese München und Freising in einer diözesanen Ordnung ein dreijähriger Vorbereitungsdienst/eine dreijährige Berufseinführung festgelegt, ist im ersten Jahr des Vorbereitungsdienstes kein eigenverantwortlicher Unterricht zu erteilen; im zweiten Jahr des Vorbereitungsdienstes werden mindestens fünf und im dritten Jahr mindestens drei Anrechnungsstunden gewährt. In einer diözesanen Ordnung (zum Vorbereitungsdienst für RL i.K.) können weitergehende Regelungen zur Gewährung von Anrechnungsstunden festgelegt werden.

(6) Bei Einsatz an drei oder mehr örtlich getrennten Schulen bzw. Teilen von Schulen (Mindestentfernung jeweils einfach 2,0 km) wird eine Anrechnungsstunde gewährt.

(7) Für zusätzliche Aufgaben können weitere Anrechnungsstunden gewährt werden.

Protokollnotiz zu § 8 Absatz 7:
Anrechnungsstunden werden der entsprechenden Schulart zugeordnet.

(8) 1Über die Unterrichtspflichtzeit hinaus sollen in der Regel nicht mehr als drei Wochenstunden erteilt werden. 2Dies muss für jedes Schuljahr angeordnet oder genehmigt werden.

(9) § 7 Absatz 7 Teil A, 1. findet keine Anwendung.

§ 9 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

1Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, abweichend von § 33 Absatz 1 Buchstabe a Teil A, 1. mit Ablauf des Schulhalbjahres (31. Januar bzw. 31. Juli), in dem die Religionslehrkraft das für den Erhalt einer abschlagsfreien Regelaltersrente maßgebliche Lebensjahr vollendet hat. 2§ 33 Absatz 1 Buchstabe b und Absatz 2 bis 5 Teil A, 1. bleiben unberührt.

§ 10 Gemeindearbeit

(1) 1Religionslehrkräfte, die das vertraglich vereinbarte Wochenstundenmaß im Einzelfall nicht erreichen, können bei entsprechender Qualifikation jeweils für ein Schuljahr zur Mitarbeit in der Gemeinde abgeordnet werden. 2Als Richtmaß für eine Wochenstunde gelten 1,5 Stunden (= 90 Minuten) Mitarbeit in der Gemeinde.

(2) 1Im Rahmen der pastoralen Erfordernisse können Religionslehrkräfte unabhängig von Absatz 1 bei entsprechender Qualifikation mit bis zu 25 % der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zur Mitarbeit in der Gemeinde für jeweils ein Jahr abgeordnet werden (gemäß § 4 Teil A, 1.). 2Arbeitsvertraglich kann eine höhere Anzahl von Stunden für die Gemeindearbeit vereinbart werden. 3Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.
Protokollnotiz zu § 10 Absatz 2:
1Wird die Religionslehrkraft gemäß Absatz 2 an eine Seelsorgeeinheit abgeordnet, findet § 8 Absatz 6 auf die Abordnung an die Gemeinde entsprechende Anwendung. 2Dies gilt nicht, wenn sich eine der Schulen bzw. ein Teil einer Schule, an denen die Religionslehrkraft eingesetzt ist, im Gebiet der Seelsorgeeinheit befindet.

Protokollnotiz zu § 10 Absatz 1 und 2:
Absatz 1 und 2 finden in den Diözesen Eichstätt und Passau keine Anwendung, wenn im Arbeitsvertrag sowohl die Tätigkeit als Religionslehrkraft als auch als Gemeindereferentin/Gemeindereferent vereinbart ist.

(3) Soweit Religionslehrkräfte auch in der Gemeindearbeit eingesetzt sind, gilt für diese Beschäftigung die „Dienstordnung für Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten in den bayerischen (Erz-)Diözesen“ entsprechend.

§ 11 Arbeitsunfähigkeit

(1) 1Religionslehrkräfte haben eine Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer dem Schulreferat bzw. der für Schulen zuständigen Hauptabteilung des Bischöflichen Ordinariats und der Schulleitung unverzüglich mitzuteilen. 2Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, haben Religionslehrkräfte spätestens am darauf folgenden allgemeinen Arbeitstag dem Schulreferat bzw. der für Schulen zuständigen Hauptabteilung des Bischöflichen Ordinariats eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer vorzulegen. 3Die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung kann früher verlangt werden. 4Die Religionslehrkräfte haben die Schulleitung über die Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer unverzüglich zu informieren.

(2) 1Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der ärztlichen Bescheinigung angegeben, haben Religionslehrkräfte dem Schulreferat bzw. der für Schulen zuständigen Hauptabteilung des Bischöflichen Ordinariats unverzüglich eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen; dies gilt für die gesamte Dauer der Arbeitsunfähigkeit. 2Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend.

(3) 1Werden Religionslehrkräfte während der Schulferien durch Unfall oder Krankheit arbeitsunfähig, so haben sie dies dem Schulreferat bzw. der für Schulen zuständigen Hauptabteilung des Bischöflichen Ordinariats unverzüglich mitzuteilen. 2Die Fristen des § 22 Absatz 1 und 2 Teil A, 1. beginnen mit dem Tag der Arbeitsunfähigkeit zu laufen. 3Die Religionslehrkräfte haben sich nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen.

§ 12 Erholungsurlaub

(1) 1Die Dauer des Erholungsurlaubs bemisst sich nach § 26 Teil A, 1. 2Der Urlaubsanspruch der Religionslehrkräfte ist durch die in der staatlichen Ferienordnung für die öffentlichen Schulen im Freistaat Bayern festgelegten Ferien abgegolten.

(2) Fallen in die Zeit der Beschäftigung keine Schulferien oder übersteigt der Urlaubsanspruch die Zahl der Schulferientage in der Zeit der Beschäftigung, so wird der Resturlaub gem. § 26 Teil A, 1. gewährt.

(3) Religionslehrkräfte die auch im Gemeindedienst tätig sind, haben grundsätzlich den Erholungsurlaub nach Absatz 1 Satz 1 in der unterrichtsfreien Zeit einzubringen.

§ 13 Arbeitsbefreiung

Bei Arbeitsbefreiung ist auch die staatliche Lehrerdienstordnung (LDO) bzw. die Kirchliche Lehrerdienstordnung (KLDO) in der jeweiligen Fassung zu berücksichtigen.

Protokollnotiz zu § 13:
Wegen der Rückbindung an die staatlichen Vorgaben (Lehrerdienstordnung) können Religionslehrkräfte nach § 1 Absatz 1 in der Regel an freiwilligen beruflichen Fortbildungen (vgl. § 5a Absatz 1 Teil A, 1.) nur teilnehmen, wenn dadurch kein Religionsunterricht ausfällt.

§ 14 Versetzung

1Bei einer Versetzung nach § 4 Teil A, 1. ist das Schulreferat bzw. die für Schulen zuständige Hauptabteilung des Bischöflichen Ordinariats bestrebt, Härten zu vermeiden. 2Eine Versetzung kann auch von den Beschäftigten selbst beantragt werden. 3Bei aus dienstlichen Gründen angeordneten Versetzungen erstattet der Arbeitgeber die Umzugskosten nach den diözesanen Regelungen und ist bei der Wohnungssuche behilflich.

Protokollnotiz zu § 14:
Bei einem Stellenwechsel ist wie bei einer Versetzung zu verfahren.

§ 15 Inkrafttreten

1Diese Dienstordnung tritt am 1. September 2009 in Kraft. 2Gleichzeitig treten die Dienstordnung für Religionslehrer im Kirchendienst (Religionslehrer i. K.) an Volks- und Förderschulen in den bayerischen (Erz-)Diözesen vom 01.09.1996 (ABD Teil C, 3.) und die Sonderregelung für Religionslehrer, die nicht unter die Dienstordnung für Religionslehrer im Kirchendienst fallen vom 01.09.1998 (ABD Teil C, 4.) außer Kraft.

Anlagen

Anlage 1

In den bayerischen Diözesen gilt in Umsetzung des Beschlusses der Bayerischen Regional-KODA vom 16. Juli 2009 zur Dienstordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst ab dem Schuljahr 2013/2014 folgende Tabelle der Stundenermäßigung bei Teilzeit:

Stundenermäßigung bei Teilzeit wegen Alters

UZ/27*1 = ab vollendetem 58. Lebensjahr	UZ/27*2 = ab vollendetem 60. Lebensjahr	UZ/27*3 = ab vollendetem 62. Lebensjahr
25 = 0,93 = 1	25 = 1,85 = 2	25 = 2,78 = 3
24 = 0,89 = 1	24 = 1,78 = 2	24 = 2,67 = 3
23 = 0,85 = 1	23 = 1,70 = 2	23 = 2,56 = 3
22 = 0,81 = 1	22 = 1,63 = 2	22 = 2,44 = 2
21 = 0,78 = 1	21 = 1,56 = 2	21 = 2,33 = 2
20 = 0,74 = 1	20 = 1,48 = 1	20 = 2,22 = 2
19 = 0,70 = 1	19 = 1,41 = 1	19 = 2,11 = 2
18 = 0,67 = 1	18 = 1,33 = 1	18 = 2,00 = 2
17 = 0,63 = 1	17 = 1,26 = 1	17 = 1,89 = 2
16 = 0,59 = 1	16 = 1,19 = 1	16 = 1,78 = 2
15 = 0,56 = 1	15 = 1,11 = 1	15 = 1,67 = 2
14 = 0,52 = 1	14 = 1,04 = 1	14 = 1,56 = 2
13 = 0,48 = 0	13 = 0,96 = 1	13 = 1,44 = 1
12 = 0,44 = 0	12 = 0,89 = 1	12 = 1,33 = 1
11 = 0,41 = 0	11 = 0,81 = 1	11 = 1,22 = 1
10 = 0,37 = 0	10 = 0,74 = 1	10 = 1,11 = 1
9 = 0,33 = 0	9 = 0,67 = 1	9 = 1,00 = 1
8 = 0,30 = 0	8 = 0,59 = 1	8 = 0,89 = 1
7 = 0,26 = 0	7 = 0,52 = 1	7 = 0,78 = 1
6 = 0,22 = 0	6 = 0,44 = 0	6 = 0,67 = 1
5 = 0,19 = 0	5 = 0,37 = 0	5 = 0,56 = 1
4 = 0,15 = 0	4 = 0,30 = 0	4 = 0,44 = 0
3 = 0,11 = 0	3 = 0,22 = 0	3 = 0,33 = 0
2 = 0,07 = 0	2 = 0,15 = 0	2 = 0,22 = 0
1 = 0,04 = 0	1 = 0,07 = 0	1 = 0,11 = 0

Stundenermäßigung bei Teilzeit wegen Schwerbehinderung

UZ/27*2 = bei mindestens 50 v.H.	UZ/27*3 = bei mindestens 70 v.H.	UZ/27*4 = bei mindestens 90 v.H.
25 = 1,85 = 2	25 = 2,78 = 3	25 = 3,70 = 4
24 = 1,78 = 2	24 = 2,67 = 3	24 = 3,56 = 4
23 = 1,70 = 2	23 = 2,56 = 3	23 = 3,41 = 3
22 = 1,63 = 2	22 = 2,44 = 2	22 = 3,26 = 3
21 = 1,56 = 2	21 = 2,33 = 2	21 = 3,11 = 3
20 = 1,48 = 1	20 = 2,22 = 2	20 = 2,96 = 3
19 = 1,41 = 1	19 = 2,11 = 2	19 = 2,81 = 3
18 = 1,33 = 1	18 = 2,00 = 2	18 = 2,67 = 3
17 = 1,26 = 1	17 = 1,89 = 2	17 = 2,52 = 3
16 = 1,19 = 1	16 = 1,78 = 2	16 = 2,37 = 2
15 = 1,11 = 1	15 = 1,67 = 2	15 = 2,22 = 2
14 = 1,04 = 1	14= 1,56 = 2	14 = 2,07 = 2
13 = 0,96 = 1	13 = 1,44 = 1	13 = 1,93 = 2
12 = 0,89 = 1	12 = 1,33 = 1	12 = 1,78 = 2
11 = 0,81 = 1	11 = 1,22 = 1	11 = 1,63 = 2
10 = 0,74 = 1	10 = 1,11 = 1	10 = 1,48 = 1
9 = 0,67 = 1	9 = 1,00 = 1	9 = 1,33 = 1
8 = 0,59 = 1	8 = 0,89 = 1	8 = 1,19 = 1
7 = 0,52 = 1	7 = 0,78 = 1	7 = 1,04 = 1
6 = 0,44 = 0	6 = 0,67 = 1	6 = 0,89 = 1
5 = 0,37 = 0	5 = 0,56 = 1	5 = 0,74 = 1
4 = 0,30 = 0	4 = 0,44 = 0	4 = 0,59 = 1
3 = 0,22 = 0	3 = 0,33 = 0	3 = 0,44 = 0
2 = 0,15 = 0	2 = 0,22 = 0	2 = 0,30 = 0
1 = 0,07 = 0	1 = 0,11 = 0	1 = 0,15 = 0

Anlage 2

Bekanntmachung der Unterrichtspflichtzeiten von Religionslehrkräften an staatlichen Schulen (Stand: August 2013)

Schulart	Realschulen/ sonstige berufliche Schulen	Gymnasien	Berufsober-schulen/ Fachober-schulen	Waldorf-schulen
UPZ	24	23	23	25
Altersermäßigung	ab 58. Lbj.: 1 Untst. ab 60. Lbj.: 2 Untst. ab 62. Lbj.: 3 Untst.			Siehe Anlage 1
Ermäßigungs-stunden wegen Schwerbehinderung	bei einem Grad der Behinderung ab 50: 2 Untst. ab 70: 3 Untst. ab 90: 4 Untst.			

Abkürzungen: UPZ: Unterrichtspflichtzeit(en) pro Woche; Lbj.: Lebensjahr;
Untst.: Unterrichtsstunde pro Woche (Dauer: 45 Minuten).

C, 4. Sonderregelung für Religionslehrer, die nicht unter die Dienstordnung für Religionslehrer im Kirchendienst fallen

[1]Außer Kraft getreten durch Beschluss der Bayerischen Regional-KODA vom 16. Juli 2009, mit Wirkung vom 1. September 2009, und ersetzt durch die „Dienstordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst“ veröffentlicht in der Anlage zu den Amtsblättern der bayerischen (Erz-)Diözesen „Änderungen und Ergänzungen zum Arbeitsvertragsrecht der bayerischen (Erz-)Diözesen – ABD – Nr. 89“

C, 5. Dienstordnung für Mesnerinnen und Mesner

(zuletzt geändert am 13.07.2017 zum 01.08.2017)

Präambel

Der Dienst der Mesnerinnen/Mesner – nachfolgend Beschäftigte genannt – besteht in der Hilfe bei liturgischen Handlungen und in der Pflege und Sicherung des Kirchengebäudes und seines Inventars.

§ 1 Einstellungsvoraussetzungen und persönliches Profil

1Die Beschäftigten müssen insbesondere durch die hohe Nähe des Dienstes zur Liturgie eine entsprechende persönliche Eignung besitzen. 2Dazu gehört auch die Bereitschaft, die eigenen Kompetenzen laufend den Anforderungen anzupassen und sich entsprechend zu qualifizieren. 3Sie sollen eine abgeschlossene Berufsausbildung, möglichst in einem handwerklichen Beruf, nachweisen.

§ 2 Aufgaben

Zu den Aufgaben der Beschäftigten gehören insbesondere:

1. die Vorbereitung und Bereitstellung der zu gottesdienstlichen Handlungen benötigten Paramente und Gegenstände,
2. die Hilfe beim An- und Ablegen der liturgischen Gewänder,
3. weitere Handreichungen vor, während und nach Gottesdiensten, Prozessionen und kirchlichen Begräbnissen und anderes,
4. die Assistenz bei kirchlichen Feiern, Segnungen und Sakramentenspendungen, soweit nicht andere Personen damit beauftragt sind,
5. das Anleiten und Beaufsichtigen der Ministrantinnen und Ministranten,
6. die Aufbewahrung, Pflege und Sicherung der Paramente, der kirchlichen Geräte und des sonstigen Inventars der Kirche und der Sakristei,
7. die Sorge für das ewige Licht, das Weihwasser, den Schmuck der Kirche, die Gestaltung des Kirchenraums besonders zu kirchlichen Festtagen, das Betreuen des Schriftenstandes, der Schaukästen, des Opferkerzenständers etc.,
8. das Öffnen und Schließen der Kirche und ihrer Nebenräume,
9. das Beobachten des baulichen Zustands der Kirche,
10. das Bedienen der technischen Anlagen (Heizung, Beleuchtung, Uhr- und Läutewerk, Lautsprecheranlagen, Alarmanlagen etc.),
11. die Sorge für Ordnung und Sauberkeit in der Kirche und den dazugehörigen Räumlichkeiten,
12. das Reinigen, Räumen und Streuen der zur Kirche gehörenden Wege, Straßen und Plätze sowie der Zugänge zur Kirche gemäß den örtlichen Vorschriften und die Pflege der Außenanlagen,
13. die Anleitung, Einarbeitung und Begleitung des Reinigungspersonals, der Hilfs- und Vertretungskräfte und der Handwerkerinnen und Handwerker.
14. die Zusammenarbeit mit den Gremien, dem Pfarrbüro und sonstigen Beschäftigten.

[2]Die einzelnen Aufgaben werden unter Berücksichtigung der ortsüblichen Gegebenheiten im „Anhang zu §§ 3 und 6 der Dienstordnung für Mesnerinnen und Mesner – Berechnung der Arbeitszeit“, festgelegt. Dieser Anhang ist Bestandteil des Arbeitsvertrages.

§ 3 Arbeitgeber, Arbeitsvertrag, Vorgesetzter

(1) Arbeitgeber der Beschäftigten ist eine kirchliche Stiftung oder die Diözese oder ein sonstiger kirchlicher Rechtsträger.
(2) [1]Der Arbeitsvertrag mit einer kirchlichen Stiftung bedarf zu seiner Wirksamkeit der stiftungsaufsichtlichen Genehmigung. [2]Ein entsprechender Vermerk ist im Arbeitsvertrag aufzunehmen.
(3) Unmittelbarer Vorgesetzter ist der Kirchenverwaltungsvorstand oder der/die von ihm Beauftragte, der/die im Rahmen der Dienstordnung Weisungen erteilen kann.

§ 4 Arbeitszeit

(1) [1]Die Berechnung der Arbeitszeit der Beschäftigten erfolgt nach „Diensteinheiten“ (eine Diensteinheit = 60 Minuten), die in einem Beschäftigungsplan festgelegt sind (Anhang). [2]Davon unberührt bleibt das Direktionsrecht; insbesondere hat der/die unmittelbare Vorgesetzte das Recht, unter Beibehaltung der vereinbarten Arbeitszeit, andere Dienste des Beschäftigungsplans zuzuweisen. [3]Bei der Zuweisung ist insbesondere bei Teilzeitbeschäftigten, im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten, der persönlichen Situation der/des Beschäftigten Rechnung zu tragen.
(2) [1]Der Dienst der Beschäftigten erfordert grundsätzlich die Ableistung der regelmäßigen Arbeitszeit an sechs Tagen in der Woche. [2]Der Sonntag ist grundsätzlich Arbeitstag. [3]Davon abweichende Vereinbarungen sind im Arbeitsvertrag festzuhalten.
(3) [1]Der wöchentlich arbeitsfreie Tag ist in Absprache mit dem unmittelbaren Vorgesetzten dauerhaft auf einen bestimmten Wochentag festzulegen. [2]Wird aus dringenden betrieblichen Gründen ausnahmsweise an diesem Tag Arbeit angeordnet, ist ein anderer arbeitsfreier Tag innerhalb einer Woche zu gewähren. [3]Dieser arbeitsfreie Tag darf nicht auf einen gesetzlichen Feiertag gelegt werden.
(4) Die Verteilung der dienstplanmäßigen Arbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage einschließlich der Sonn- und Feiertage erfolgt durch den unmittelbaren Vorgesetzten nach vorheriger Absprache mit den Beschäftigten.
(5) [1]Für die Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit, die als Anhang dem Arbeitsvertrag beizufügen und auf Veranlassung des Arbeitgebers bzw. auf Antrag der Beschäftigten zu überprüfen ist, gelten unter Bezug auf § 3 (Aufgaben) die Richtlinien des Anhangs.
(6) [1]Wenn Diensteinheiten auf Dauer hinzukommen bzw. auf Dauer wegfallen, ist eine Anpassung des Arbeitsvertrages vorzunehmen. [2]Ist aufgrund des Wegfalls von Diensteinheiten das Entgelt zu kürzen, sind die Kündigungsvorschriften zu beachten.

§ 5 Erholungsurlaub und sonstige Vertretungsfälle

(1) [1]Der jährliche Erholungsurlaub ist so zu legen, dass er nicht in die kirchlichen Festzeiten fällt. [2]In begründeten Fällen kann davon einvernehmlich abgewichen werden.
(2) [1]Für die Zeit des Erholungsurlaubs, sowie Arbeitsbefreiungen gemäß § 4 Absatz 3 und § 6 sowie gemäß § 29 Teil A, 1. schlagen die Beschäftigten nach Möglichkeit eine geeignete

Vertretung vor. 2Die Beauftragung der Vertretung und deren Vergütung sind Angelegenheit des Arbeitgebers.

§ 6 Freizeitausgleich

(1) 1Für den am Ostersonntag und Pfingstsonntag geleisteten Dienst wird den Beschäftigten zusätzlich zu ihrem festgelegten freien Tag jeweils ein arbeitsfreier Tag gewährt. 2Der arbeitsfreie Tag darf nicht auf einen gesetzlichen Feiertag gelegt werden.
(2) 1Die an einem gesetzlichen Feiertag oder an einem betriebsüblich arbeitsfreien Tag geleisteten Arbeitsstunden sind durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Arbeitstag innerhalb eines Ausgleichszeitraums von acht Wochen auszugleichen. 2Wenn die jeweils angefallenen Ausgleichsstunden keinen vollen Tag ergeben, ist die wöchentliche Arbeitszeit so zu verteilen, dass die Beschäftigten über einen ganzen freien Tag verfügen können.
(3) Fällt bei einer Tätigkeit bei einer 6-Tage-Woche ein gesetzlicher Feiertag oder ein betriebsüblicher arbeitsfreier Tag auf den festgelegten freien Arbeitstag und werden Beschäftigte zur Arbeit herangezogen, erhalten diese dafür unabhängig von den an diesem Tag geleisteten Arbeitsstunden einen ganzen freien Tag, möglichst innerhalb einer Woche.
(4) 1Den Beschäftigten ist pro Vierteljahr anstelle eines freien Wochenarbeitstages ein arbeitsfreier Sonntag zu gewähren. 2Dabei sollen Beschäftigte die Möglichkeit erhalten, Ausgleichsstunden gemäß Absatz 2 so zu legen, dass sie dadurch einen arbeitsfreien zusammenhängenden Samstag und Sonntag haben, wenn dringende betriebliche Gründe dem nicht entgegenstehen. 3Davon kann einvernehmlich abgewichen werden.
(5) Für Beschäftigte, die arbeitsvertraglich ausschließlich zum Sonn- und Feiertagsdienst herangezogen werden, finden die Absätze 1 bis 4 keine Anwendung.

§ 7 Fortbildung

1Die Beschäftigten sind zur Fortbildung verpflichtet. 2Die überhälftig Beschäftigten sollen nach bestandener Probezeit einen Grundkurs der überdiözesanen Mesnerschule in Freising besuchen. 3Näheres regeln die diözesanen Fortbildungsordnungen.

Anhang zu §§ 3 und 6 der Dienstordnung für Mesnerinnen und Mesner – Berechnung der Arbeitszeit

Für die Pfarrei: _____
Stelleninhaber/-in: _____
Herr/Frau: _____

1. Liturgischer Dienst

		anrechenbare Diensteinheit	tatsächliche Diensteinheiten
1.1.	Regelmäßiger Sonntagsdienst		
1.1.1.	Eucharistiefeiern, Pfarr- oder Hauptgottesdienst	2 D	D
1.1.2.	weitere Eucharistiefeiern / Vorabendgottesdienst am Samstag	je 1,5 D	D
1.1.3.	Andachten, Rosenkränze etc.	je 0,75 D	D
		1.1. Zwischensumme	D
1.2.	Regelmäßiger Werktagsdienst		
1.2.1.	Eucharistiefeiern, Werktagsmessen	je 1 D	D
1.2.2.	Andachten, Rosenkränze etc.	je 0,75 D	D
		1.2. Zwischensumme:	D
		1.1. + 1.2. Gesamtsumme:	D
(Su 1.1. + 1.2.) x (52) = Jahressumme I			D
		Jahressumme I:	D

Berechnung:

Zusätzliche Fest- und Feiertagsdienste sind in der Liste anzuführen und eigens zu begründen

1.3.	Fest- und Feiertagsdienst	anrechenbare Diensteinheit		tatsächliche Diensteinheiten
1.3.1.	Neujahr	1,5 D	=	D
1.3.2.	Erscheinung des Herrn (Hl. Dreikönige)	4,5 D	=	D
1.3.3.	Lichtmess und Blasius	2,5 D	=	D
1.3.4.	Aschermittwoch	2,5 D	=	D
1.3.5.	Palmsonntag	2,5 D	=	D
1.3.6.	Gründonnerstag	5 D	=	D
1.3.7.	Karfreitag	5 D	=	D
1.3.8.	Karsamstag mit Osternacht	6 D	=	D

1.3.9.	Ostermontag	2,5 D	=	D
1.3.10.	Erstkommunion	3 D	=	D
1.3.11.	Bittgänge (ohne Bittmesse)	3 D	=	D
1.3.12.	Christi Himmelfahrt	2 D	=	D
1.3.13.	Pfingstmontag	2 D	=	D
1.3.14.	Fronleichnam (mit Prozession)	6 D	=	D
1.3.15.	Mariä Himmelfahrt	2 D	=	D
1.3.16.	Kirchweihfest	2,5 D	=	D
1.3.17.	Allerheiligen	2 D	=	D
1.3.18.	Allerheiligen (Friedhofgang)	1 D	=	D
1.3.19.	Allerseelen	1 D	=	D
1.3.20.	Kindermette	2,5 D	=	D
1.3.21.	Christmette	5 D	=	D
1.3.22.	Weihnachten	2,5 D	=	D
1.3.23.	Hl. Stephanus (2. Weihnachtstag)	2 D	=	D
1.3.24.	Hl. Silvester (Jahresschluss)	2 D	=	D
1.3.25.	Ewige Anbetung	1,5 D	=	D
1.3.26	Patrozinium	2 D	=	D
1.3.27.			=	D
1.3.28.			=	D
1.3.29.			=	D
1.3.30.			=	D
	Gesamtsumme:		=	D

Summe: 1.3.1. bis 1.3.30. = Jahressumme II

Jahressumme II: D

Berechnung:
Berechnungsgrundlage in der einzelnen Pfarrei ist der Durchschnitt der vorhergehenden drei Jahre.
Die Anzahl der Sondergottesdienste x anrechenbarer Dienst = tatsächlicher Dienst.
Zusätzliche Sondergottesdienste sind in der Liste anzuführen und eigens zu begründen.

1.4.	Sondergottesdienste	anrechenbare Diensteinheit		tatsächliche Diensteinheiten
1.4.1.	Kreuzwegandachten	X 1 D	=	D
1.4.2.	Maiandachten	X 1 D	=	D

1.4.3.	Oktoberrosenkränze	X 1 D	=	D
1.4.4.	Fatimarosenkränze	X 1 D	=	D
1.4.5.	Hl. Stunden (vor Herz-Jesu-Freitag)	12 X 1,0 D	=	D
1.4.6.	Schulgottesdienste	X 1,5 D	=	D
1.4.7.	Gottesdienste außerhalb der regelmäßigen Gottesdienstordnung	X 1,5 D	=	D
1.4.8.	Hochzeiten m. Eucharistiefeier	X 1,5 D	=	D
1.4.9.	Hochzeiten o. Eucharistiefeier	X 1,5 D	=	D
1.4.10.	Tauffeiern	X 1 D		D
1.4.11.	Beerdigungen m. Eucharistiefeier	X 2 D	=	D
1.4.12.	Beerdigungen	X 1 D		D
1.4.13.	Wallfahrten	X	=	D
1.4.14.	Weitere Andachten und Rosenkränze	X 0,75 D	=	D
1.4.15.		X	=	D
1.4.16.		X	=	D
1.4.17.		X	=	D
1.4.18.		X	=	D
1.4.19.		X	=	D
1.4.20.		X	=	D
		Gesamtsumme:		D

Summe: 1.4.1. bis 1.4.20. = Jahressumme III

		Jahressumme III:	D

2.	**Außerliturgischer Dienst**		
2.1.	Regelmäßige Dienste (Das Überschreiten bzw. Unterschreiten – z.B. bei nicht vollständiger Übertragung einer Aufgabe – der Mindestdienste ist im Einzelfall zu begründen.)	wöchentl. Mindestdiensteinheit	wöchentl. tatsächliche Diensteinheiten
2.1.1.	Anleiten und Beaufsichtigen der Ministrantinnen und Ministranten	1 D	D
2.1.2.	Aufbewahren und Pflege des Inventars, der Kirche und Sakristei, Sicherung der Kostbarkeiten	1 D	D
2.1.3.	Sorge für das ewige Licht, Weihwasser, Schmuck des Altars und der Kirche	1 D	D
2.1.4.	Betreuung des Schriftenstandes, der Schaukästen u. d. Opferkerzenständers	1 D	D
2.1.5.	Öffnen und Schließen der Kirche	1 D	D

	und ihrer Nebenräume		
2.1.6.	Beobachten des baulichen Zustandes der Kirche, Bedienen und Warten technischer Anlagen	1 D	D
2.1.7.	Dienstgänge soweit sie zur Erledigung der Aufgaben notwendig sind	1 D	D
2.1.8.	Sorge für Ordnung und Sauberkeit in der Kirche (Beaufsichtigen des Reinigungspersonals)	1,5 D	D
2.1.9.	Sorge für Kirchenwäsche	1 D	D
2.1.10.	Wegezeiten (bei mindestens zwei regelmäßig zu betreuenden Kirchen)	1 D	D
2.1.11.	Kirchenführungen		D
2.1.12.	Sonstiges		D
2.1.13.			D
2.1.14.			D
2.1.15.			D
	2.1.1. bis 2.1.15. = Gesamtsumme		D

Summe (2.1.) x (52) = Jahressumme IV

Jahressumme IV: D

3.	**Hausmeisterdienste**	
	Der Umfang der Tätigkeit ist im Einzelfall zu ermitteln und zu begründen.	
3.1.	Reinigen der Kirche	
3.2.	Reinigen, Räumen und Streuen der zur Kirche gehörenden Wege, Straßen und Plätze sowie der Zugänge zur Kirche gemäß den örtlichen Vorschriften und die Pflege der Außenanlagen	
	Jahressumme V:	D

4.	**Feststellung der Gesamtdienstzeit**	D
	Jahressumme I:	D
	Jahressumme II:	D
	Jahressumme III:	D
	Jahressumme IV:	D
	Jahressumme V:	D
	Gesamtjahressumme (JS):	D

Die gesamte Jahressumme der Diensteinheiten (JS) ist gleich die Jahressumme der Arbeitsstunden
Ermittlung der wöchentlichen Arbeitszeit (WA):

$$\frac{JS}{52} = WA$$

wöchentliche Arbeitszeit: D

C, 6. Dienstordnung für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker

§ 1 Grundlagen und Aufgaben

(1) 1Der Dienst der Kirchenmusikerin/des Kirchenmusikers – nachfolgend Beschäftigte genannt – ist ein liturgischer Dienst im Auftrag der Kirche. 2Die Beschäftigten haben diesen Dienst im kirchlichen Geist, nach den kirchenmusikalisch liturgischen Normen und in künstlerischer Verantwortung zu erfüllen.

(2) Die musikalische Gestaltung der Gottesdienste richtet sich nach den Weisungen der Konstitution des II. Vatikanischen Konzils über die heilige Liturgie, nach den einschlägigen Richtlinien der Kongregationen für die Sakramente und den Gottesdienst sowie der deutschen Bischöfe.

(3) 1Den Beschäftigten obliegt nach Weisung des Kirchenrektors oder dessen Vertreter insbesondere

1. die musikalische Gestaltung der Liturgie (insbesondere Messfeier, Stundengebet, Sakramentenspendung, Wortgottesdienst, Andacht) und der außerliturgischen Veranstaltungen wie geistliche Abendmusik, Kirchenkonzert, Gregorianischer Gesang, ältere und zeitgenössische lateinische wie deutsche Kirchenmusik sollen gepflegt und gefördert werden,

2.
– die Förderung des Gemeindegesangs (Liedbegleitung, Einübung von Liedern mit der Gemeinde und ihren Gruppen),
– die Ausübung des Kantorendienstes und Schulung von Kantorinnen/Kantoren, – die Pflege des einstimmigen und mehrstimmigen Chorgesangs, (Erwachsenenchor, Jugendchor, Kinderchor, Schola),
– die Pflege des gottesdienstlichen Orgelspiels in Improvisation und Musik-Literatur,
– die Förderung der für die Liturgie geeigneten Instrumentalmusik.

2Bei der Auswahl der liturgischen und geistlichen Musik und ihrer Verwirklichung richten sich die Beschäftigten nach den liturgischen, pastoralen und künstlerischen Erfordernissen. 3Dabei beachten sie die Leistungsfähigkeit der Ausführenden.

3. 1Die Beschäftigten bereiten ihren Dienst sorgfältig vor. 2Dazu gehören je nach Aufgabenstellung: Übungen im Orgelspiel, Studium der Chorliteratur, methodische Planung der Chorproben. 3Sie sind bemüht, ihr Repertoire an Orgelwerken und ihre Kenntnisse der Vokal- und Instrumentalliteratur ständig zu erweitern.

4. 1Die Beschäftigten sind verpflichtet, die ihnen anvertrauten Instrumente pfleglich zu behandeln und unter Verschluss zu halten. 2Bei Mängeln ist der Kirchenverwaltungsvorstand zu verständigen. 3Den Beschäftigten obliegt die sorgsame Pflege und Aufbewahrung des Notenmaterials.

5. Die Beschäftigten haben sich um das Vorhandensein, den Bestand des Kirchenchores sowie um seine kontinuierliche und ausreichende Ergänzung durch Nachwuchskräfte intensiv zu bemühen und ebenso um dessen regelmäßige Schulung und Fortbildung.

(4) Werden Beschäftigten nur einzelne der in Absatz 3 aufgeführten Aufgaben übertragen, soll dies im Arbeitsvertrag ausdrücklich geregelt werden.

(5) 1Zur Erfüllung ihrer Aufgaben stehen den Beschäftigten die kircheneigenen Instrumente zu ihrer Vorbereitung und Weiterbildung uneingeschränkt und kostenlos zur Verfügung. 2Die Erteilung von Unterricht an der Orgel und deren Überlassung zu Übungszwecken an Schüler bedürfen der Genehmigung der Kirchenverwaltung, die auch über eine etwaige Erstattung entstehender Kosten entscheidet. 3Für die Ausbildung von Nachwuchsorganistinnen/ Nachwuchsorganisten soll die Orgel in der Regel kostenlos zur Verfügung stehen. 4Die Benutzung der Orgel durch Dritte kann nur in Absprache mit Pfarrer und Beschäftigten erfolgen. 5Sollen fremde Organistinnen/Organisten, Chöre oder Instrumentalkreise zu Gottesdiensten (auch Trauungen) und Veranstaltungen der Pfarrei herangezogen werden, so setzt sich der Pfarrer mit den Beschäftigten ins Benehmen.

§ 2 Beschäftigte mit besonderen bzw. regionalen Aufgaben

(1) Im Arbeitsvertrag können Beschäftigten besondere Aufgaben übertragen werden.

(2) 1Beschäftigte mit regionalen Aufgaben (z. B. Regionalkantorinnen/Regionalkantoren, Dekanatskirchenmusikerinnen/Dekanatskirchenmusiker u. a.) werden mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit der Beschäftigten zur besonderen Förderung und Pflege der Kirchenmusik in einer bestimmten Region der Diözese eingesetzt. 2Zu ihren Aufgaben zählen in der Regel:

a) Aus- und Weiterbildung von Organistinnen/Organisten: Unterricht im Orgelspiel (liturgisch, Literatur), Kurse in Harmonielehre,
b) Aus- und Weiterbildung von Chorleiterinnen/Chorleitern: Unterricht in Partitur-Lesen und -Spielen, Schlagtechnik, chorische Stimmbildung, Chor-Erziehung, Literatur,
c) die Beratung anderer Kirchenmusikerinnen/Kirchenmusiker in ihren kirchenmusikalischen Aufgaben,
d) die Durchführung von Dekanatsmusiktagen,
e) Kantorenschulung, Lektorenschulung,
f) die Vorbereitung anderer Kirchenmusikerinnen/Kirchenmusiker auf die C- oder D-Prüfung,
g) … (z. B. Orgelsachverständige/Orgelsachverständiger).

§ 3 Arbeitgeber, Vorgesetzter

(1) 1Arbeitgeber ist eine kirchliche Stiftung oder die Diözese bzw. ein sonstiger kirchlicher Rechtsträger. 2Der Arbeitsvertrag mit einer kirchlichen Stiftung bedarf zu seiner Wirksamkeit der stiftungsaufsichtlichen Genehmigung.

(2) Unmittelbarer Vorgesetzter ist der Kirchenverwaltungsvorstand oder ein ihm rechtlich Gleichgestellter, für Beschäftigte im Diözesandienst der Generalvikar oder dessen Beauftragter.

(3) Den Beschäftigten soll Gelegenheit gegeben werden, in regelmäßigen Besprechungen mit dem Pfarrer die kirchenmusikalische Arbeit in der Pfarrei, insbesondere die Gestaltung der Gottesdienste, auf längere Sicht zu planen und festzulegen.

§ 4 Arbeitszeit

(1) 1Die Berechnung der Arbeitszeit der Beschäftigten erfolgt nach „Diensteinheiten“ (eine Diensteinheit = 60 Minuten), die in einem Beschäftigungsplan festgelegt sind. 2Davon unberührt bleibt das Direktionsrecht, insbesondere hat der Dienstgeber das Recht, unter Beibehaltung der vereinbarten Arbeitszeit andere Dienste zuzuweisen. 3Bei der Zuweisung ist insbesondere bei Teilzeitbeschäftigten im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten der persönlichen Situation der/des Beschäftigten Rechnung zu tragen.

(2) 1Der Dienst der Beschäftigten erfordert grundsätzlich die Ableistung der regelmäßigen Arbeitszeit an sechs Tagen in der Woche. 2Der Sonntag ist grundsätzlich Arbeitstag.

(3) 1Der wöchentlich arbeitsfreie Tag ist in Absprache mit dem unmittelbaren Vorgesetzten dauerhaft auf einen bestimmten Wochentag festzulegen. 2Wird aus dringenden betrieblichen Gründen ausnahmsweise an diesem Tag Arbeit angeordnet, ist ein anderer arbeitsfreier Tag innerhalb derselben Woche zu gewähren. 3Dieser arbeitsfreie Tag darf nicht auf einen gesetzlichen Feiertag gelegt werden.

(4) Die Verteilung der dienstplanmäßigen Arbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage einschließlich der Sonn- und Feiertage erfolgt durch den unmittelbaren Vorgesetzten nach vorheriger Absprache mit den Beschäftigten.

(5) Bei den Beschäftigten umfasst die wöchentliche Arbeitszeit 7/10 unmittelbare Dienste (Gottesdienste, Proben, Unterricht und kirchenmusikalische Veranstaltungen) und 3/10 mittelbare Dienste (Vorbereitung, Orgelpflege, Besprechung mit dem Pfarrer).

§ 5 Erholungsurlaub/Freizeitausgleich

(1) 1Der jährliche Erholungsurlaub ist so zu legen, dass er nicht in die kirchlichen Festzeiten fällt. 2In begründeten Fällen kann davon einvernehmlich abgewichen werden.

(2) 1Für den am Ostersonntag und Pfingstsonntag geleisteten Dienst werden wird den Beschäftigten zusätzlich zu ihrem festgelegten freien Tag jeweils ein arbeitsfreier Tag gewährt. 2Dieser arbeitsfreie Tag darf nicht auf einen gesetzlichen Feiertag gelegt werden.

(3) 1Die an einem gesetzlichen Feiertag oder an einem betriebsüblich arbeitsfreien Tag geleisteten Arbeitsstunden sind durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Arbeitstag innerhalb eines Ausgleichszeitraums von acht Wochen auszugleichen. 2Wenn die jeweils angefallenen Ausgleichsstunden keinen vollen Tag ergeben, ist die wöchentliche Arbeitszeit so zu verteilen, dass die Beschäftigten über einen ganzen freien Tag verfügen können.

(4) Fällt bei einer Tätigkeit bei einer 6-Tage-Woche ein gesetzlicher Feiertag oder ein betriebsüblicher arbeitsfreier Tag auf den festgelegten freien Arbeitstag und werden die Beschäftigten zur Arbeit herangezogen, erhalten diese dafür unabhängig von den an diesem Tag geleisteten Arbeitsstunden einen ganzen freien Tag, möglichst innerhalb derselben Woche.

(5) 1Den Beschäftigten ist pro Vierteljahr anstelle eines freien Wochenarbeitstages ein arbeitsfreier Sonntag zu gewähren. 2Davon kann einvernehmlich abgewichen werden.

(6) Für Beschäftigte, die arbeitsvertraglich ausschließlich zum Sonn- und Feiertagsdienst herangezogen werden, finden die Absätze 2 bis 5 keine Anwendung.

§ 6 Vertretungsfälle

(1) 1Für die Zeit des Erholungsurlaubs und bei Dienstbefreiung sowie in den Fällen des § 4 Absatz 3 und des § 7 und in sonstigen Vertretungsfällen schlagen die Beschäftigten nach Möglichkeit eine Vertretung vor. 2Die Bestellung der Vertretung und deren Vergütung sind Angelegenheit des Arbeitgebers.

(2) 1Wird den Beschäftigten auf eigenen Antrag in Ausnahmefällen Dienstbefreiung gewährt für Aufgaben, die nicht zu ihrem Dienst gehören (Vorträge, Orgelmusik, Singleitung, bezahlte Mitwirkung an Fortbildungsveranstaltungen u. Ä.), stellen sie im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber eine qualifizierte Vertretung. 2Die Kosten gehen in diesem Fall zu ihren Lasten.

§ 7 Fortbildung

1Die Beschäftigten sind zur Fortbildung verpflichtet. 2Sie nehmen nach Möglichkeit an den vom Amt für Kirchenmusik einberufenen Fachtagungen und sonstigen Einrichtungen zur Weiterbildung teil. 3Im Übrigen gelten die in der Diözese üblichen Fortbildungsrichtlinien.

Anhang zu §§ 1, 3 und 4 der Dienstordnung für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker

Beschäftigungsplan
Die bestehenden diözesanen Beschäftigungspläne gelten weiter.

C, 7. Dienstordnung für das pädagogische Personal in den katholischen Kindertageseinrichtungen

Präambel

1Die katholischen Kindertageseinrichtungen in den bayerischen Diözesen ergänzen und unterstützen Familien bzw. Eltern in ihrer Erziehungs-, Bildungs- und Betreuungsaufgabe; Eltern im Sinne dieser Ordnung sind die jeweiligen Personensorgeberechtigten. 2Damit erfüllen die Kindertageseinrichtungen einen von Kirche, Staat und Gesellschaft anerkannten Erziehungs-, Bildungs- und Betreuungsauftrag. 3Sie erhalten ihre Eigenprägung durch das im katholischen Glauben gründende Welt- und Menschenbild, das die Normalität der Verschiedenheit von Menschen betont, eine Ausgrenzung auf Grund bestimmter Merkmale ablehnt und die Beteiligung ermöglicht. 4Im Ideal der Inklusion hat die Unterscheidung „behindert und nichtbehindert“ keine Relevanz mehr. 5Alle Kinder lernen ungeachtet ihrer individuellen Voraussetzungen und Fähigkeiten, ihrer Talente, ihrer Herkunft, ihrer Behinderungen und Beeinträchtigungen miteinander, und werden jeweils individuell gefördert. 6Inklusion beschreibt ein gesellschaftliches Miteinander, dessen wesentliches Prinzip die Wertschätzung und Anerkennung von Unterschiedlichkeit in Bildung und Erziehung ist. 7Die Beschäftigten sind deshalb aufgefordert, durch ihre eigene christliche Grundhaltung die auf diesem Weltbild aufbauende Erziehung im konkreten Handeln zu verdeutlichen. 8Die katholischen Kindertageseinrichtungen in den bayerischen Diözesen sind Teil der Gemeindepastoral und müssen somit in die kirchliche Gemeindearbeit einbezogen werden. 9Die pädagogische und die religiöse Arbeit in einer katholischen Kindertageseinrichtung verantwortet der Träger. 10Die durch das Bayerische Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz (BayKiBiG) und die ergänzenden Bestimmungen festgelegten Anforderungen an die Erziehungs- und Bildungsziele sind der pädagogischen Arbeit in den katholischen Kindertageseinrichtungen zugrunde zu legen.

§ 1 Grundlagen des Beschäftigungsverhältnisses

1Die ,,Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse" ist Bestandteil des Arbeitsvertrages. 2Für das Arbeitsverhältnis des pädagogischen Personals in den katholischen Kindertageseinrichtungen gelten die von der Bayerischen Regional-KODA beschlossenen und vom Diözesanbischof für die Diözese in Kraft gesetzten arbeitsvertragsrechtlichen Regelungen der bayerischen Diözesen in ihrer jeweiligen Fassung. 3Darüber hinaus gelten das Bayerische Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz (BayKiBiG), die Verordnung zur Ausführung des Bayerischen Kinderbildungs- und - betreuungsgesetztes (AVBayKiBiG) sowie die übrigen staatlichen Gesetze, in denen einschlägige Bestimmungen über die Arbeit in Kindertageseinrichtungen getroffen werden.

§ 2 Aufgaben der Leitung

(1) 1Die Leitung hat die Aufgabe, in Zusammenarbeit mit der vom Träger ausdrücklich bestellten ständigen Vertretung der Leitung, den weiteren pädagogischen Fachkräften, den pädagogischen Ergänzungskräften und dem Elternbeirat den Träger nach dessen Maßgabe bei der Erstellung und der Fortschreibung einer den Verhältnissen angepassten Konzeption der Erziehungs-, Bildungs- und Betreuungsarbeit zu unterstützen. 2Sie orientiert sich dabei an der Situation ihrer Einrichtung, den Sozialräumen und am Bildungs- und Erziehungsplan (BEP).

[3]Für die Planung und Durchführung der gesamten Arbeit in der katholischen Kindertageseinrichtung ist sie dem Träger verantwortlich; die vom Träger ausdrücklich bestellte ständige Vertretung der Leitung ist zu informieren. [4]Die Leitung hat an regelmäßigen Konferenzen für Leitungen bzw. Dienstgesprächen teilzunehmen.

(2) Die Leitung hat insbesondere folgende Leitungsaufgaben:

1. Personalführung
In der Wahrnehmung ihrer Aufgaben ist die Leitung weisungs- und delegationsberechtigt insbesondere in folgenden Bereichen:
a. Koordination der pädagogischen Arbeit und religiösen Erziehung durch pädagogisches Personal (Fach- und Ergänzungskräfte),
b. Leitung der regelmäßig durchzuführenden Teambesprechung,
c. fachliche Beratung der Beschäftigten, Einführung von neuem Personal,
d. Qualitätsmanagement im Rahmen der Teamentwicklung,
e. Förderung der Erziehungspartnerschaft zwischen Eltern und pädagogischem Personal,
f. Krisenmanagement,
g. Qualitätssicherung (z. B. Teamfortbildung gemäß § 7 Absatz 4, Qualifizierungsgespräch gemäß § 5 Absatz 4 Teil A, 1.),
h. Information der Beschäftigten über Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Mitwirkung bei der Fortbildungsplanung, Absprache der Fortbildungsteilnahme,
i. Information, Weitergabe von Rundschreiben und Informationsmaterial,
j. Verantwortung für die Praktikantenanleitung,
k. Organisation der hauswirtschaftlichen und technischen Dienste.

2. Betriebsführung
a. Ausübung des Hausrechts,
b. Führung der Aufnahmegespräche mit den Eltern. Die Entscheidung über die Aufnahme eines Kindes trifft die Leitung im Einvernehmen mit dem Träger im Rahmen der festgelegten Aufnahmekriterien,
c. Aufstellung von Dienstplänen für alle Beschäftigten der Einrichtung in Zusammenarbeit mit den Beschäftigten und in Absprache mit dem Träger,
d. Regelung der Vertretung, insbesondere bei Arbeitsunfähigkeit, Urlaub und Fortbildung, und bei Zeitausgleich für Mehrarbeit und Überstunden,
e. Erfassung von Mehrarbeit, Überstunden;
Erstellung von Arbeitszeitübersichten und gegebenenfalls Arbeitszeitkonten im Rahmen der Dienstplangestaltung,
f. Beratung des Trägers bei der Aufstellung des Haushaltsplanes unter Berücksichtigung der pädagogischen Konzeption,
g. zweckentsprechende Verwendung, Verwaltung und Abrechnung der vom Träger zur Verfügung gestellten Gelder,
h. Erhebung und Erfassung der Daten nach dem BayKiBiG und Kontrolle der Buchungszeiten,
i. Unterstützung des Trägers bei der Umsetzung gesetzlicher Vorschriften, insbesondere im Hinblick auf Sicherheit, Ordnung, Instandhaltung und Hygiene,
j. Abfassung von Unfallanzeigen für die Unfallversicherung, gesetzliche Unfallversicherung und die Dienststelle für Diözesanhaftpflicht- und Unfallversicherung beim Bischöflichen Ordinariat.

3. Zusammenarbeit
a. mit dem Träger
aa. Absprache der Grundlagen der Erziehungs-, Bildungs- und Betreuungsarbeit, auch im Hinblick auf die Einbeziehung in das pfarrliche Leben (pädagogische Konzeption),

bb. Abgabe von Stellungnahmen und ggf. von Vorschlägen gegenüber dem Träger, insbesondere zu Bedarfsplanung, Baumaßnahmen, Ausstattung, Öffnungs- und Schließzeiten der Kindertageseinrichtung,
cc. gegenseitige Information bei Personalfragen und dienstrechtlich relevanten Sachverhalten, insbesondere bei Einstellungsverfahren und arbeitsrechtlichen Maßnahmen,
dd. rechtzeitige Information über Veränderungen der Buchungszeiten,
ee. Information über die praktische Umsetzung der pädagogischen Konzeption und von Projekten,
ff. Meldung von Schäden und Mängeln an Inventar, Gebäude und Grundstück, besonders auch im Außenbereich sowie Information über erforderliche Instandhaltungsarbeiten; bei Gefahr im Verzug ist die Leitung verpflichtet, eine erforderliche Sofortmaßnahme zur Vermeidung von Gefährdungen einzuleiten und mit dem Träger Absprache zur umgehenden Schadensbehebung zu treffen,
gg. Meldung von Unfällen und Weitergabe der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen von Beschäftigten an die zuständige Stelle,
hh. Mitarbeit bei der Erstellung und der inhaltlichen Auswertung von Elternbefragungen;

b. mit Eltern und Elternbeirat
aa. Vorstellung und Erklärung der pädagogischen Konzeption,
bb. Hinweise auf familienbezogene Beratungs- und Hilfsangebote,
cc. Teilnahme an Elternbeiratssitzungen;

c. mit Behörden, Ausschüssen und anderen Institutionen
aa. Aufsichtsbehörden,
bb. Gesundheitsamt,
cc. Beratungsstellen (z. B. Erziehungs-, Suchtberatungs-, Jugend- und Familienberatungsstellen),
dd. Grundschulen des Einzugsbereiches,
ee. anderen Einrichtungen und Diensten im Einzugsbereich (z. B. Frühfördereinrichtungen, heilpädagogische Tagesstätten, schulvorbereitende Einrichtungen für Behinderte, Förderschulen und sonderpädagogische Förderzentren, Insoweit Erfahrene Fachkraft (Isofak), Koordinierenden Kinderschutzstellen (KoKi));

d. mit dem Diözesancaritasverband/Fachberatung Referat Kindertageseinrichtungen und Fortbildungsträgern;

e. mit der/dem Beauftragten des Trägers für die in der Kindertageseinrichtung anfallenden Verwaltungsarbeiten[1)]

1) Hinweis: Der/dem für die in der Kindertageseinrichtung anfallenden Verwaltungsarbeiten zuständigen Beauftragten sollen diejenigen Verwaltungsaufgaben übertragen werden, die nicht in unmittelbarem Zusammenhang zur pädagogischen Arbeit stehen. Hierzu zählen insbesondere Einzug, Überprüfung und Mahnung von Elternbeiträgen, die Beantragung der kinderbezogenen Zuschüsse, Aufstellung des Haushaltsplanes, Erstellen der Jahresrechnung, Stellenausschreibungen, buchhalterischen Aufgaben, Erstellen von Statistiken und Materialbestellungen.

§ 3 Ständige Vertretung der Leitung

(1) Die vom Träger ausdrücklich bestellte ständige Vertretung der Leitung hat Aufgaben und Tätigkeiten aus dem Bereich des § 2, die ihr vom Träger in Absprache mit der Leitung übertragen werden, wahrzunehmen.

(2) Die vom Träger ausdrücklich bestellte ständige Vertretung der Leitung vertritt die Leitung bei deren Abwesenheit in allen Angelegenheiten.

§ 4 Aufgaben der pädagogischen Fachkraft

(1) 1Die pädagogische Fachkraft ist der Leitung und/oder der vom Träger ausdrücklich bestellten ständigen Vertretung der Leitung sowie dem Träger gegenüber für die pädagogische Arbeit, die religiöse Erziehung und die organisatorische Arbeit verantwortlich.
2Die Planung, Vorbereitung und Durchführung der Arbeit müssen der pädagogischen Konzeption der Einrichtung entsprechen.

(2) Zu den Aufgaben der pädagogischen Fachkraft gehören insbesondere:
a. Koordination der pädagogischen und organisatorischen Arbeiten im Team,
b. Verantwortung für die Planung, Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung der pädagogischen Arbeit und religiösen Erziehung am Kind,
c. Dokumentation der pädagogischen Arbeiten,
d. die Leitung einer Gruppe, sofern eine entsprechende Beauftragung erteilt worden ist, und die Anleitung der jeweils zugewiesenen pädagogischen Fach- und Ergänzungskräfte,
e. Beobachtung und Dokumentation der kindlichen Entwicklung,
f. Aufbau und Gestaltung der Erziehungspartnerschaft mit Eltern,
g. Planung, Durchführung und Nachbereitung von Veranstaltungen für Eltern und/oder Kinder,
h. verantwortliche Verwendung und Abrechnung der zur Verfügung gestellten Gelder,
i. Überprüfung von wöchentlicher Buchungszeit und tatsächlicher Anwesenheit,
j. verantwortliche Anleitung von Praktikantinnen/Praktikanten nach Delegation durch die Leitung,
k. Zusammenarbeit mit den Kooperationspartnern in Absprache mit der Leitung,
l. Information der Leitung über Vorgänge mit Kindern und Eltern.

§ 5 Aufgaben der pädagogischen Ergänzungskraft

(1) Die pädagogische Ergänzungskraft trägt unter Anleitung einer pädagogischen Fachkraft Mitverantwortung für die Erziehung, Bildung und Betreuung der Kinder.

(2) Zu den Aufgaben der pädagogischen Ergänzungskraft gehören insbesondere:

a. Beteiligung an der Planung, Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung der pädagogischen Arbeit und der religiösen Erziehung am Kind,
b. aushilfsweise Vertretung einer pädagogischen Fachkraft,
c. Ausführung pflegerischer und hauswirtschaftlicher Arbeiten, die unmittelbar im Zusammenhang mit der Pflege und der Erziehung der Kinder stehen,
d. Mitwirkung an Veranstaltungen für Eltern und/oder Kinder,
e. partnerschaftliche Zusammenarbeit mit den Eltern,
f. Teilnahme an Sitzungen des Elternbeirats soweit angeordnet.

§ 6 Besondere Dienstpflichten aller Beschäftigter

Die Beschäftigten haben insbesondere darauf zu achten, dass
a. Kinder alters- und entwicklungsgemäß beaufsichtigt werden, unter Beachtung der Ausführungsverordnung (AVBayKiBiG),
b. Kinder nur mit schriftlicher Einwilligung der Eltern die Einrichtung allein verlassen dürfen,

c. für die Teilnahme an Ausflügen, Veranstaltungen und Projekten die schriftliche Einwilligung der Eltern vorliegt und genügend Betreuungspersonen anwesend sind,
d. betriebsfremde Personen nur zu vereinbarten Zeiten die Einrichtung betreten,
e. sie nur in Absprache mit der Leitung bzw. dem Träger während der Arbeitszeit von der Kindertageseinrichtung abwesend sein können,
f. die Eingangstüre geschlossen ist,
g. die Vorgaben zum Datenschutz beachtet werden,
h. die Vorgaben zum Kinderschutz nach § 8a SGB VIII eingehalten werden.

§ 7 Regelung der Arbeitszeit, mittelbare Tätigkeit und Fortbildung

(1) Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit des pädagogischen Personals in der Kindertageseinrichtung verteilt sich auf unmittelbare Tätigkeit (pädagogische und religiöse Arbeit mit den Kindern) und mittelbare Tätigkeit*.
*Hinweis: bis 30. August 2013 „Verfügungszeit“.“

2)
a) 1Unter mittelbare Tätigkeit für das pädagogische Personal fallen insbesondere Vor- und Nachbereitung der Arbeit, Dienstbesprechungen, Elternarbeit, Netzwerkarbeit/Gemeinwesenarbeit sowie Leitungsaufgaben. 2Die mittelbare Tätigkeit ist grundsätzlich in der Einrichtung abzuleisten.
b) 1Die für die mittelbare Tätigkeit zur Verfügung stehende Arbeitszeit in einer Kindertageseinrichtung darf 15 v. H. der gesamten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit des in dieser Kindertageseinrichtung tätigen pädagogischen Personals (Gesamtzeit für mittelbare Tätigkeit) nicht unterschreiten. 2Die Verteilung und die Festlegung der zeitlichen Lage der Arbeitszeit für mittelbare Tätigkeit der einzelnen pädagogischen Beschäftigten erfolgt im Rahmen der Dienstplangestaltung durch die Leitung nach billigem Ermessen. 3Die Leitung erhält auch über die Gesamtzeit für mittelbare Tätigkeit hinaus im notwendigen Umfang Zeit für Leitungsaufgaben.

(3)
a) 1Die Beschäftigten sind verpflichtet, sich beruflich fortzubilden. 2An Fortbildungsmaßnahmen, zu denen sie vom Träger verpflichtet werden, haben sie teilzunehmen. 3Die Kosten trägt der Arbeitgeber.
b) 1Die Beschäftigten erhalten, wenn sie im Einverständnis mit dem Arbeitgeber freiwillig an einer fachlichen Veranstaltung teilnehmen, Arbeitsbefreiung bis zu fünf Arbeitstage im Kalenderjahr. 250% der Kosten sowie die Fahrkosten entsprechend der Reisekostenordnung der bayerischen Diözesen werden vom Arbeitgeber erstattet.
c) Besinnungstage und Exerzitien, die im Interesse des Arbeitgebers angeboten werden, werden nicht auf die freiwillige Fortbildung angerechnet.
d) Die Teilnahme an Arbeitskreisen und Arbeitskonferenzen, zu denen Beschäftigte vom Träger entsandt werden, stehen dem Dienst gleich.

(4) 1Darüber hinaus stehen innerhalb der Einrichtung für jede pädagogische Fach- und Ergänzungskraft – soweit gesetzliche Regelungen bestehen, zusätzlich zu diesen gesetzlichen Regelungen – im Rahmen der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit im Kalenderjahr 19,5 Stunden für Zwecke gemeinsamer zusätzlicher Vorbereitung und Qualifizierung zur Verfügung. 2Bei Teilzeitbeschäftigten gilt Satz 1 entsprechend mit der Maßgabe, dass sich die Stundenzahl nach Satz 1 in dem Umfang, der dem Verhältnis der individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit zu der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht, reduziert. 3Die nach den Sätzen 1 und 2

ermittelten Gesamtstunden werden zu gleichen Zeitanteilen auf die pädagogischen Fach- und Ergänzungskräfte aufgeteilt. 4Die Leiterin/der Leiter der Kindertageseinrichtung entscheidet im Einvernehmen mit dem Träger, zu welchen Zwecken im Rahmen des Satzes 1 die zur Verfügung stehenden Stunden verwendet werden und mit welchen Arbeits- und Bildungsmethoden die Zwecke erreicht werden sollen.

C, 8. Dienstordnung für Beschäftigte im Pfarrbüro

1Die Tätigkeit der Beschäftigten im Pfarrbüro* stellt einen Verwaltungsdienst in der Kirche dar, der für die Arbeit der pastoralen Dienste in der Gemeinde von besonderer Bedeutung ist. 2In vielen Fällen haben die Beschäftigten im Pfarrbüro ersten oder alleinigen Kontakt mit Personen, die das Pfarrbüro aufsuchen und somit hat ihre Tätigkeit in der Regel auch eine pastorale Zielrichtung.

*Der Begriff Pfarrbüro umfasst auch Verwaltungsbüros von über eine Pfarrei hinausgehenden Zusammenschlüssen von Pfarreien, Verwaltungsbüros von Dekanaten oder Zusammenschlüssen von Dekanaten

§ 1 Einstellungsvoraussetzungen

1Fachliche Voraussetzungen sind eine abgeschlossene Berufsausbildung im kaufmännischen Bereich bzw. im Verwaltungsbereich oder gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen. 2Persönliche Voraussetzungen sind insbesondere menschliche Reife, Kontaktfähigkeit, Bereitschaft zur Teamarbeit, Zuverlässigkeit, Ehrlichkeit, Einfühlungsvermögen, Taktgefühl und Diskretion.

§ 2 Allgemeine Bestimmungen

1. Zusammenarbeit

1Die Beschäftigten im Pfarrbüro tragen mit den anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu einer guten Zusammenarbeit unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und mit den ehrenamtlich Tätigen der Pfarrei bei. 2Sie haben ein Anrecht auf Information in allen sie betreffenden Fragen. 3Pfarrer, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ehrenamtlich Tätige werden von ihnen umfassend informiert. 4Soweit Fragen aus dem Aufgabenbereich der Beschäftigten im Pfarrbüro in Dienstgesprächen besprochen werden, werden sie hinzugezogen.

2. Schweigepflicht

1Die Beschäftigten im Pfarrbüro haben über Angelegenheiten Verschwiegenheit und Diskretion zu bewahren, von denen sie infolge ihrer Tätigkeit Kenntnis erhalten haben. 2Diese Verpflichtung besteht auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.

3. Datenschutz

Die Beschäftigten im Pfarrbüro sind verpflichtet, die Anordnung über den kirchlichen Datenschutz in der jeweils gültigen Fassung einzuhalten.

§ 3 Aufgaben

1Das Berufsbild der Beschäftigten im Pfarrbüro umfasst die im Pfarrbüro anfallenden Verwaltungsaufgaben, die von einfacheren Arbeiten bis hin zu geschäftsführenden Aufgaben reichen können. 2Die im Pfarrbüro anfallenden Verwaltungsarbeiten sind insbesondere:

1. Parteiverkehr

1.1. Kontaktaufnahme und Erstkontakt bei seelsorglichen Anliegen,
1.2. Vermittlung von Besuchern und Hilfe suchenden Personen,

1.3. Erteilen von Auskünften.

2. Allgemeine Sekretariatsarbeiten

2.1. Telefondienst,
2.2. Schriftverkehr,
2.3. Bearbeiten des Postein- und -ausgangs,
2.4. Führen des Terminkalenders:
2.4.1. Terminabsprachen und Weitergabe von Terminen,
2.4.2. Erinnerung an Geburtstage und Jubiläen,
2.5. Führen der Urlaubs- und Krankheitsdatei und Weiterleitung an die übergeordneten kirchlichen Stellen,
2.6. Einkaufen von Bürobedarf und Geschenken zu besonderen Anlässen im Rahmen der Bevollmächtigung,
2.7. Botengänge,
2.8. Entgegennahme und Weiterleitung von Informationen, auch über pfarrliche Vorgänge und Veranstaltungen,
2.9. Unterstützen der haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei Verwaltungsaufgaben.

3. Besondere Sekretariatsarbeiten

3.1. Pfarrbücher/Matrikelbücher:
3.1.1. Führen der Pfarrbücher/Matrikelbücher einschließlich des damit verbundenen Schriftverkehrs,
3.1.2. Vorbereiten von Urkunden und Stammbucheintragungen,
3. 2. Kirchliches Meldewesen:
3.2.1. Führen und Pflegen der Pfarrkartei/Pfarrdatei im Rahmen des kirchlichen Meldewesens,
3.2.2. Auswerten der Meldedaten für pfarrliche Zwecke,
3.3. Registratur:
3.3.1. Ablage nach vorgegebenem Aktenplan,
3.3.2. Mitarbeit bei der Archivierung,
3.3.3. Erstellung von Statistiken,
3.3.4. Erstellen und Führen der Inventarverzeichnisse,
3.4. Informationsdienst:
3.4.1. Mitarbeit beim Erstellen des Kirchenanzeigers,
3.4.2. Mitarbeit bei der Öffentlichkeitsarbeit.

4. Finanzangelegenheiten nach Maßgabe der Ordnung für kirchliche Stiftungen in den bayerischen (Erz-)Diözesen (KiStiftO) und nach Anordnung der zuständigen Kirchenverwaltung und unter Aufsicht des Kirchenpflegers

4.1. Kassen- und Rechnungsführung,
4.2. Führen der Buchhaltung der Kirchenstiftung(en) und der Kindertageseinrichtungen einschließlich des Belegwesens, Führen evtl. Sonderrechnungen, Mitarbeit bei der Erstellung und Überwachung des Haushaltsplans sowie der Jahresrechnung,
4.3. Unterstützung der Zuständigen bei Baumaßnahmen in den Pfarrkirchenstiftungen,
4.4. Entgegennahme, Verwaltung und Abrechnung von Messstipendien und Stolarien, Kirchgeld, Kollekten, Spenden und Sammlungen.

5. Pfarrliche Einrichtungen und Gremien

5.1. Mitarbeit bei der Verwaltung von Einrichtungen der Kirchenstiftungen: z. B. Pfarrzentrum und Jugendheim (Terminvereinbarung, Belegungsplan, Schlüsselverwaltung und -vergabe, Vergabe von Räumen), Kindertageseinrichtung, Pfarrbücherei und Friedhof,
5.2. Mitarbeit nach Absprache und soweit notwendig bei
5.2.1. Kirchenverwaltung,
5.2.2. Pfarrgemeinderat,
5.2.3. Veranstaltungen und Aktionen der Pfarrei.

6. Weitergehende Verwaltungsarbeiten

Neben den in den Ziffern 1. bis 5. genannten Aufgaben können weitergehende Verwaltungsaufgaben in folgenden Bereichen übertragen werden:
6.1. Personalwesen,
6.2. Kindertageseinrichtungen,
6.3. Organisation von Revisionen und Visitationen,
6.4. Friedhofsverwaltung,
6.5. Liegenschaftsverwaltung.

§ 4 Arbeitgeber

(1) Arbeitgeber ist die Kirchenstiftung oder die Diözese oder ein sonstiger kirchlicher Rechtsträger.

(2) Dienstvorgesetzter mit Weisungsbefugnis ist der Pfarrer, bzw. (Gesamt-) Kirchenverwaltungsvorstand oder der stellvertretende Kirchenverwaltungsvorstand oder eine entsprechend beauftragte Person.

§ 5 Qualifizierung

[1]An den von der Diözese angeordneten Qualifizierungsmaßnahmen ist teilzunehmen. [2]Die Kosten trägt der Arbeitgeber.

§ 6 Eingruppierung Vergütung

Die Eingruppierung richtet sich nach der vorläufigen Entgeltordnung für Beschäftigte im Pfarrbüro.

Teil D: Sonstige Regelungen

D, 1. Regelung zur Aufnahme kirchenspezifischer Bestandteile in die Arbeitsverträge in den bayerischen Diözesen

In die Arbeitsverträge der Beschäftigten in den bayerischen Diözesen sind unter Berücksichtigung des Gesetzes über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz - NachwG) folgende zusätzliche kirchenspezifische Bestandteile aufzunehmen:

1. Bei Kirchenstiftungen als Arbeitgeber: Datum des Kirchenverwaltungsbeschlusses bezüglich der Einstellung,

2. Umsetzung von § 3 Absatz 6 Teil A, 1.: „Die 'Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse' ist in ihrer jeweiligen Fassung Bestandteil des Arbeitsvertrages“,

3. Verweis auf die besonderen Loyalitätspflichten gemäß der Grundordnung: „Frau/Herr ... ist sich bewusst, dass im Hinblick auf ihr/sein Arbeitsverhältnis mit dem kirchlichen Arbeitgeber ihre/seine Tätigkeit und auch ihr/sein außerdienstliches Verhalten nicht im Widerspruch zur kirchlichen Grundordnung stehen darf. Bei Verstoß gegen diese Verpflichtung gilt Artikel 5 GO.“,

4. In Umsetzung von § 1 ABD: „Für das Arbeitsverhältnis gelten die von der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (Bayerische Regional-KODA) beschlossenen und vom (Erz-)Bischof für die (Erz-)Diözese in Kraft gesetzten arbeitsvertragsrechtlichen Regelungen der bayerischen Diözesen in ihrer jeweiligen Fassung. Bei Beschäftigten nach § 1 Absätze 2 bis 8 ist zusätzlich der Satz anzufügen: „Das sind die Regelungen des Tarifvertrags [Angabe des jeweiligen Tarifvertrages] mit den sie ggf. ergänzenden Regelungen gemäß § 1 ABD.“,

5. Verweis auf Dienst- und/oder Entgeltordnungen für bestimmte Berufsgruppen, die in ihrer jeweiligen Fassung Bestandteil des Arbeitsvertrages sind,

6. Unterschrift des Arbeitgebers oder dessen Beauftragten (bei Kirchenstiftungen gemäß der „Ordnung für kirchliche Stiftungen in den bayerischen (Erz-)Diözesen“, Beidrückung des Siegels oder Amtsstempels) und der/des Beauftragten.

D, 2. Regelung zur Kontrolle der Nutzungsbeschränkung von Internet-Diensten

§ 1 Geltungsbereich

Diese Regelung findet Anwendung für alle Mitarbeiter, die Internet-Dienste nutzen.

§ 2 Nutzungsbeschränkung

Die Internet-Dienste dürfen grundsätzlich nur dienstlich genutzt werden. Unzulässig ist jede Nutzung, die objektiv geeignet ist, den Interessen der Katholischen Kirche oder deren Ansehen in der Öffentlichkeit zu schaden oder die gegen geltende Gesetze und/oder Verordnungen verstößt, z. B. das Abrufen oder Anbieten/Versenden

– von Inhalten, die offensichtlich gegen datenschutzrechtliche, persönlichkeitsrechtliche, urheberrechtliche oder strafrechtliche Bestimmungen verstoßen und/oder

– von beleidigenden, verleumderischen, verfassungsfeindlichen, rassistischen, sexistischen oder pornografischen Äußerungen oder Abbildungen.

§ 3 Verpflichtung zum Datenschutz

1Der Dienstgeber hat die EDV-Administratoren und die mit der Aufzeichnung und Auswertung von Protokolldaten Beauftragten in besonderer Weise zu Vertraulichkeit und zur Einhaltung der Bestimmungen des kirchlichen Datenschutzes (KDO) zu verpflichten.[1] 2Ebenso ist zu verfahren mit Beauftragten, die EDV-technische Störungen beheben.

[1] Die EDV-Administratoren und die Beauftragten sind in geeigneter Weise bekannt zu geben.

§ 4 Protokollierung

1Daten jeder Internet-Dienste-Nutzung werden automatisch aufgezeichnet. Die Protokolle des laufenden und der zurückliegenden fünf Monate werden gespeichert. 2Soweit sie nicht als Beweismittel für aufgetretene Störungen oder Unregelmäßigkeiten benötigt werden, sind sie anschließend zu löschen. Im Protokollsystem ist jeder Benutzer zu führen.

§ 5 Auswertung der Protokolldaten

Eine Auswertung von Protokolldaten ist in folgenden Fällen zulässig:

– zur Behebung EDV-technischer Störungen und zur Gewährleistung der Sicherheit,

– im Rahmen von Stichproben,

– bei einem begründeten Verdacht auf einen Verstoß gegen die Nutzungsbeschränkung.

1. 1Zur Behebung EDV-technischer Störungen und zur Gewährleistung der Sicherheit ist den EDV-Administratoren oder den dafür Beauftragten im notwendigen Umfang die Auswertung der Protokolldaten und die Einsicht in die Daten gestattet. 2Sofern sich bei der Behebung einer EDV-technischen Störung, die infolge der Nutzung von Internet-Diensten aufgetreten ist, ein begründeter Verdacht auf einen Verstoß durch eine konkrete Person gegen die Nutzungsbeschränkung ergibt, erfolgt unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit eine Mitteilung an den jeweiligen Dienstgeber und ggf. die Stiftungsaufsichtsbehörde.

2. 1Der Dienstgeber ist berechtigt, bis zu vier Mal im Jahr Stichproben der Protokolle der Internet-Dienste-Nutzung aus dem laufenden oder dem Vormonat zu veranlassen. 2Diese Stichproben sind auf einen maximalen Mitarbeiterkreis bezogen durchzuführen. 3Das Protokoll wird in anonymisierter Form an den Dienstgeber weitergegeben. 4Der Dienstgeber prüft das Protokoll der Internet-Dienste-Nutzung im Hinblick auf die Einhaltung der Nutzungsbeschränkung. 5Sofern sich bei einer Stichprobe ein Hinweis auf einen Verstoß gegen die Nutzungsbeschränkung ergibt, kann der Dienstgeber - erforderlichenfalls nach Einschaltung der Stiftungsaufsichtsbehörde - die Reidentifizierung durchführen lassen.

3. 1Bei einem begründeten Verdacht auf einen Verstoß gegen die Nutzungsbeschränkung durch einen Mitarbeiter ist der Dienstgeber berechtigt, die Protokolle der Internet-Dienste-Nutzung, soweit notwendig, auszuwerten. 2Voraussetzung ist, dass der Mitarbeiter vorher gehört und der lokale PC überprüft wurde und der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit gewahrt wird.

§ 6 Allgemeine Verfahrensweise

Nachfolgende Punkte sind einzuhalten:

a) Der Mitarbeiter ist unverzüglich über den Verdacht zu unterrichten, der sich aus der Kontrolle der Einhaltung der Nutzungsbeschränkung ergeben hat, unter Angabe der Protokolldaten der Internet-Dienste-Nutzung.
b) 1Dem Mitarbeiter ist unverzüglich Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. 2Der Mitarbeiter ist berechtigt, eine Person seines Vertrauens hinzuzuziehen.
c) Der Dienstgeber kann - gegebenenfalls nach Einschaltung der Stiftungsaufsichtsbehörde - Maßnahmen gegen den Mitarbeiter einleiten, wenn sich aufgrund der Auswertung der aufgezeichneten Protokolldaten ein begründeter Verdacht auf missbräuchliche Nutzung erhärtet hat.
d) Der Mitarbeiter ist über Ende und Ergebnis der Maßnahme zu unterrichten.

D, 3. Kirchliche Arbeitszeitordnung (KAZO)

A. Arbeitszeitregelungen für kirchenspezifische Tätigkeiten

(in Ausfüllung von § 7 und § 12 Arbeitszeitgesetz - ArbZG 94)

§ 1 Geltungsbereich

Die Vorschriften des Teil A gelten für Mitarbeiter, die aufgrund eines Arbeitsvertrages in kirchenspezifischen Bereichen tätig sind und deshalb Arbeiten leisten müssen, die zeitlich von den Regelarbeitszeiten des ArbZG abweichen, um dem der Kirche eigenen Sendungsauftrag nachkommen zu können.

§ 2 Personengruppen

Kirchenspezifische Tätigkeiten werden vorwiegend von folgenden kirchlichen Berufsgruppen geleistet:

a)
– Religionslehrerinnen/Religionslehrer im Kirchendienst
– Pädagogisches Personal (§ 16 AVBayKiBiG) in den katholischen Kindertageseinrichtungen
– Mitarbeiter in der kirchlichen Erwachsenenbildung und Verbandsarbeit
– Mitarbeiter in der kirchlichen Jugendarbeit
– Mitarbeiter in kirchlichen Beratungsstellen
– Mitarbeiter an kirchlichen Pressestellen

b)
– Gemeindeassistenten und -referenten
– Seelsorgshelfer
– Kirchenmusiker
– Mesner
– Pastoralassistenten und -referenten soweit deren Tätigkeit nicht vom Teil B erfasst wird.

c)
sonstige Mitarbeiter, denen aufgrund der Weisung des Vorgesetzten kirchenspezifische Tätigkeiten übertragen werden

§ 3 Werktägliche Arbeitszeit

Die Arbeitszeit kann auch auf bis zu zehn Stunden täglich verlängert werden, wenn acht Stunden täglich im Durchschnitt eines Ausgleichszeitraums von bis zu einem Jahr nicht überschritten werden.

§ 4 Zielgruppenorientierte Arbeitszeit

1Sofern die Arbeit aufgrund ihrer Eigenart zusammenhängend mehr als einen Tag erfordert (z. B. Seminare, Kurse) und diese zielgruppenbedingt nicht im Rahmen der von § 3 vorgegebenen Höchstarbeitszeit erfolgen kann, kann die tägliche Arbeitszeit bis zu zwölf Mal

im Kalenderjahr auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von vier Wochen die das Höchstmaß des § 3 übersteigenden Arbeitsstunden ausgeglichen werden; im Übrigen muss ein Ausgleich nach § 3 erfolgen. 2Eine Verlängerung auf zwölf Stunden ist innerhalb einer Kalenderwoche drei Mal und an bis zu drei aufeinander folgenden Tagen zulässig.

§ 5 Tägliche Arbeitszeit in Sonderfällen

(1) Sofern die Begleitung von Zielgruppen auf längeren Fahrten, Reisen, Freizeiten zu den dienstlichen Aufgaben der in § 2 genannten Mitarbeiter gehört, kann die tägliche Arbeitszeit auf bis zu zehn Stunden ohne Zeitausgleich verlängert werden, höchstens jedoch an 60 Tagen im Jahr.

(2) Für die Dauer von solchen Unternehmungen gelten folgende Ruhezeitregelungen:
a) Mitarbeiter müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben.
b) Die Dauer der Ruhezeit kann um bis zu zwei Stunden verkürzt werden, wenn die Verkürzung innerhalb von vier Wochen durch Verlängerung anderer Ruhezeiten auf mindestens zwölf Stunden ausgeglichen wird.
c) Kürzungen der Ruhezeit durch Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft, die nicht mehr als fünf Stunden betragen, können zu anderen Zeiten innerhalb der Frist von vier Wochen ausgeglichen werden.

§ 6 Ruhepausen

1Die Arbeit ist durch im Voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen. 2Die Pausen nach Satz 1 können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. 3Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Mitarbeiter nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.

§ 7 Ruhezeiten

(1) Die Ruhezeit kann bis zu siebenmal innerhalb eines Kalendermonats oder innerhalb von vier Wochen auf bis zu neun Stunden verkürzt werden, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit durch entsprechende Verlängerung der Ruhezeit innerhalb von zwei Kalendermonaten oder acht Wochen ausgeglichen wird, insbesondere dann, wenn der Mitarbeiter den Zeitpunkt der dienstlichen Inanspruchnahme nicht selbst bestimmen kann.

(2) Dauer und Lage der Ruhezeiten bei Rufbereitschaft können den dienstlichen Besonderheiten angepasst werden, insbesondere sind Kürzungen der Ruhezeit infolge von Inanspruchnahmen während der Rufbereitschaft zu anderen Zeiten auszugleichen.

§ 8 Ausgleich für Feiertagsbeschäftigung

Werden Mitarbeiter an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag beschäftigt, müssen sie einen Ersatzruhetag haben, der innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraumes von acht Wochen zu nehmen ist.

§ 9 Geltung des Arbeitszeitgesetzes

Im Übrigen gilt das Arbeitszeitgesetz von 1994 in der jeweiligen Fassung.

B. Arbeitszeitregelungen für Beschäftigte im liturgischen Bereich

§ 10 Geltungsbereich

(1) 1Die Vorschriften des Teil B gelten für Mitarbeiter, soweit sie aufgrund ihres Arbeitsvertrages im liturgischen Bereich beschäftigt sind und damit gem. § 18 Absatz 1 Nr. 4 ArbZG das Arbeitszeitgesetz auf diese Mitarbeiter nicht anzuwenden ist. 2In den liturgischen Bereich fallen nur solche Aufgaben, die für die Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Gottesdiensten und damit im Zusammenhang stehenden Gründen notwendig sind.

(2) Für Mitarbeiter, mit denen bei demselben Arbeitgeber sowohl Tätigkeiten nach Absatz 1 als auch sonstige Tätigkeiten arbeitsvertraglich vereinbart sind, gelten für die Tätigkeit im liturgischen Bereich die Regelungen des Teil B.

§ 11 Arbeitszeit

(1) Die Arbeitszeit ist dienstplanmäßig auf höchstens sechs Tage pro Woche zu verteilen.

(2) 1Die tägliche Arbeitszeit darf acht Stunden nicht überschreiten. 2Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb eines Zeitraumes von bis zu einem Jahr im Durchschnitt acht Stunden arbeitstäglich nicht überschritten werden.

(3) Die tägliche Arbeitszeit kann an Ostern und Weihnachten für höchstens je drei Tage sowie an bis zu acht besonderen Gemeindefesttagen auf höchstens zwölf Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von vier Wochen die das Maß des Satzes 2 übersteigenden Arbeitsstunden ausgeglichen werden.

§ 12 Ruhezeiten

(1) Mitarbeiter müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben.

(2) 1Die Dauer der Ruhezeit kann bis zu achtmal im Kalenderjahr um bis zu zwei Stunden verkürzt werden, wenn dies wegen der zeitlichen Lage der liturgischen Handlungen, an denen der Mitarbeiter mitwirkt, oder wegen dringender dienstlicher oder betrieblicher Gründe erforderlich ist und wenn diese Verkürzungen innerhalb von vier Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens zwölf Stunden ausgeglichen wird. 2Die Kürzung der Ruhezeit darf nicht öfter als an zwei aufeinander folgenden Tagen erfolgen.

(3) Von Karsamstag auf Ostersonntag und vom 24. Dezember auf 25. Dezember kann aus dienstlichen Gründen von den Ruhezeitregelungen der Absätze 1 und 2 abgewichen werden.

§ 13 Arbeit an Sonn- und Feiertagen

(1) An Sonn- und Feiertagen dürfen Mitarbeiter nur zu Tätigkeiten gemäß § 10 Absatz 1 oder aus damit in Zusammenhang stehenden Gründen herangezogen werden.

(2) 1Für den am Ostersonntag und Pfingstsonntag geleisteten Dienst wird dem Mitarbeiter jeweils ein arbeitsfreier Tag gewährt. 2Der arbeitsfreie Tag darf nicht auf einen gesetzlichen Feiertag gelegt werden.

(3) Die geleisteten Arbeitsstunden an einem gesetzlichen Feiertag oder an einem betriebsüblich arbeitsfreien Tag sind durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Arbeitstag innerhalb eines Ausgleichszeitraums von acht Wochen auszugleichen.

(4) 1Wenn die angefallenen Ausgleichsstunden keinen vollen Tag ergeben, ist die wöchentliche Arbeitszeit so zu verteilen, dass der Mitarbeiter über einen ganzen freien Tag verfügen kann. 2Zwei dieser Ausgleichstage können einmal im Kalenderjahr so zusammengefasst werden, dass ein Samstag mit dem darauffolgenden Sonntag arbeitsfrei ist.

§ 14 In-Kraft-Treten

Diese Ordnung tritt zum 01.05.1997 in Kraft.

D, 4. Arbeitszeitkontenregelung

Präambel

1Bei der Arbeitszeitkontenregelung (AZKR) handelt es sich um eine – unter Berücksichtigung von diözesanen Gleitzeitregelungen – über § 6 Teil A, 1. hinausgehende Regelung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit in Form von Zeitgutschriften für erbrachte Arbeitsleistungen.
2Zeitgutschriften können ausschließlich erfolgen
– als Ausgleich für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft nach § 7 Absatz 3 und 4 Teil A, 1., soweit sie nicht in der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit berücksichtigt sind,
– als Ausgleich für Mehrarbeit (§ 7 Absatz 6 Teil A, 1.),
– als Ausgleich für Überstunden (§ 7 Absatz 7 Teil A, 1.),
– als Abgeltung von Zeitzuschlägen (§ 8 Absatz 1 Teil A, 1.),
– für Urlaubstage, die den Anspruch nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) übersteigen, sofern der Arbeitgeber zustimmt.

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Regelung gilt für alle Beschäftigten im Geltungsbereich des ABD mit Ausnahme der Beschäftigten im Sinne des § 3 Absatz 2 Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) und der Auszubildenden und der Praktikantinnen/der Praktikanten.

(2) Für Beschäftigte im pastoralen Dienst finden § 6 Absatz 1, 3 erster Halbsatz und § 7, für Religionslehrerinnen/Religionslehrer im Kirchendienst § 6 Absatz 1, 2, 3, 5 und § 7 keine Anwendung.

§ 2 Antragstellung

1Beschäftigte können ein Arbeitszeitkonto schriftlich beantragen. 2Der/dem Beschäftigten ist die Einrichtung des Arbeitszeitkontos durch den Arbeitgeber zu gewähren, soweit nicht dringende dienstliche bzw. einrichtungsspezifische Gründe entgegenstehen.

§ 3 Arbeitszeitnachweis

Mit der Einrichtung des Arbeitszeitkontos verpflichtet sich die/der Beschäftigte, einen schriftlichen Arbeitszeitnachweis zu führen.

§ 4 Regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit

Durch das Arbeitszeitkonto wird die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit der/des Beschäftigten nicht berührt.

§ 5 Arbeitszeitkonto

1Für die Beschäftigten, die das Arbeitszeitkonto in Anspruch nehmen, wird vom Arbeitgeber ein Konto über den Arbeitszeitausgleich geführt. 2Beim Aufbau des Arbeitszeitkontos ist das Arbeitszeitgesetz und die Kirchliche Arbeitszeitordnung (KAZO) zu beachten.

§ 6 Anrechenbare Zeiten

(1) 1Dem Arbeitszeitkonto einer/eines vollbeschäftigt Beschäftigten werden die geleisteten Überstunden (§ 7 Absatz 7 Teil A, 1.) gutgeschrieben, sofern kein Zeitausgleich erfolgt. 2Zeitzuschläge für geleistete volle Überstunden werden dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben. 3Bei teilzeitbeschäftigt Beschäftigten werden die angeordneten und geleisteten Mehrarbeitsstunden (§ 7 Absatz 6 Teil A, 1.) dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben, sofern kein Zeitausgleich erfolgt. 4Für den Ausgleich ist ein Zeitraum von einem Jahr nach Ableistung der Arbeit zugrunde zu legen. 5In Einrichtungen bestehende Gleitzeitregelungen werden durch die AZKR grundsätzlich nicht berührt.

(2) 1Dem Arbeitszeitkonto können mit Zustimmung des Arbeitgebers die der/dem Beschäftigten nach § 26 Absatz 1 Teil A, 1. zustehenden Urlaubstage gutgeschrieben werden, soweit sie bis zum letzten in § 26 Absatz 2 a Teil A, 1. genannten Termin nicht in Anspruch genommen werden konnten; dies gilt nicht für Urlaubsansprüche nach dem BUrlG. 2Die Urlaubstage sind dabei in Stunden umzuwandeln. 3Die urlaubsrechtlichen Verfallsfristen des ABD finden in diesem Fall keine Anwendung.

(3) Zuschläge für Arbeit zu besonderen Zeiten (§ 7) sowie Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft (§ 8) werden dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben.

(4) 1Für Religionslehrerinnen/Religionslehrer im Kirchendienst können Wochenstunden gem. § 7 Absatz 2 der vorläufigen Entgeltordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst, Jahreswochenstunden sowie einzeln anfallende Wochenstunden einem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden. 2Aus organisatorischen Gründen kann der Abbau des Arbeitszeitkontos in der Regel nur innerhalb eines ganzen Schuljahres erfolgen (d. h. es müssen mindestens 40 Stunden auf dem Konto vorhanden sein).

(5) 1Dem Arbeitszeitkonto für Beschäftigte im pastoralen Dienst werden die Stunden gutgeschrieben, die aufgrund einer ausdrücklichen schriftlichen Anweisung durch den Arbeitgeber über das Maß der mit ihm vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit hinaus zur Erfüllung zusätzlicher Aufgaben geleistet werden und die nicht durch Arbeitsbefreiung ausgeglichen werden können. 2Die Zeitgutschrift ist pauschal festzulegen.

§ 7 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

Die Zeitgutschriften werden wie folgt berücksichtigt:
für Überstunden

– in den Entgeltgruppen 1 bis 9:	20 Minuten,
– in den Entgeltgruppen 10 bis 15:	10 Minuten,
für Arbeit an Sonntagen	15 Minuten je vollendete Stunde,
für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen	20 Minuten je vollendete Stunde,

für Nachtarbeit (21.00 Uhr - 06.00 Uhr)	12 Minuten je vollendete Stunde,
für Arbeit an Samstagen (13.00 Uhr - 21.00 Uhr)	12 Minuten je vollendete Stunde.

§ 8 Bereitschaftsdienst/Rufbereitschaft

Bereitschaftsdienst und Zeiten der Rufbereitschaft werden entsprechend den in Teil A, 1. vorgegebenen Bestimmungen zeitlich berücksichtigt und dem Arbeitszeitkonto der/des Beschäftigten gutgeschrieben.

§ 9 Inanspruchnahme von Zeitguthaben

[1]Zeitentnahmen aus dem Arbeitszeitkonto müssen beim Arbeitgeber entsprechend den einrichtungsüblichen Urlaubsregelungen beantragt werden. [2]Die zeitliche Festlegung der Entnahme von Guthaben aus dem Arbeitszeitkonto hat zwischen der/dem Beschäftigten und dem Arbeitgeber im gegenseitigen Einvernehmen zu erfolgen. [3]Dabei sind die Wünsche der/des Beschäftigten zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende dienstliche Belange bzw. dringende einrichtungsspezifische Gründe oder Wünsche anderer Beschäftigter, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.
[4]Aus dringenden betrieblichen Gründen kann der Arbeitgeber den Abbau des Arbeitszeitkontos verlangen. [5]Der Abbau soll in gegenseitigem Einvernehmen erfolgen.

§ 10 Vereinbarung zum Arbeitsvertrag

Beantragt die/der Beschäftigte ein Arbeitszeitkonto nach dieser Regelung für sein Arbeitsverhältnis zu übernehmen, so muss der Arbeitgeber mit ihr/ihm eine Vereinbarung nach beiliegendem Muster (Anlage) schriftlich abschließen.

§ 11 Beschäftigungs-/Einrichtungswechsel/Ausscheiden

(1) Wechselt eine Beschäftigte/ein Beschäftigter bei demselben Arbeitgeber in eine andere Beschäftigung bzw. Einrichtung und ist ihr/sein Arbeitszeitkonto zum Zeitpunkt des Wechsels noch nicht ausgeglichen, so ist das Zeitguthaben in Freizeit auszugleichen, notfalls abzugelten, sofern nicht durch eine neue arbeitsvertragliche Vereinbarung anderes geregelt ist.

(2) [1]Ab dem Zeitpunkt der Kündigung des Arbeitsverhältnisses muss die/der Beschäftigte nach Absprache mit dem Dienstvorgesetzten möglichst für einen Abbau ihrer/seiner Zeitguthaben sorgen. [2]Ein Abbau kann durch Anordnung des Arbeitgebers erfolgen.
[3]Sind zum Zeitpunkt des Ausscheidens noch Zeitguthaben vorhanden, so werden diese abgegolten.

(3) Absatz 2 gilt für befristete Arbeitsverhältnisse entsprechend.

§ 12 Beendigung/Überführung

(1) Bei Beendigung des Arbeitszeitkontos gemäß § 15 sind die angesparten Zeiten auszugleichen.

(2) 1Wird das Arbeitszeitkonto in Folge des Ablaufs der Befristung bzw. durch Kündigung der Vereinbarung zum Arbeitsvertrag gemäß § 10 geschlossen, so werden die angesparten Zeiten in das ursprüngliche Arbeitsverhältnis übernommen. 2Dabei soll ein entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von zwei Jahren nach Schließung des Arbeitszeitkontos erfolgen.

§ 13 Todesfall

1Beim Tode einer/eines Beschäftigten werden die vorhandenen Zeitguthaben an die Hinterbliebenen abgegolten. 2Die Abgeltung erfolgt an die Hinterbliebenen im Sinne des § 23 Absatz 3 Teil A, 1.

§ 14 Abgeltung von Zeitguthaben

1Bei der Abgeltung findet eine Berechnung auf der Basis der Entgeltfortzahlung (§ 21 Teil A, 1.) statt. 2Maßgeblich ist hierbei der Durchschnittsverdienst der letzten drei Kalendermonate vor Beendigung des Arbeitszeitkontos.

§ 15 Kündigung des Arbeitszeitkontos

(1) 1Beschäftigte können mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende die Führung des Arbeitszeitkontos kündigen, soweit nicht gemäß § 10 Absatz 1 Satz 2 Teil A, 1. das Arbeitszeitkonto zwingend einzurichten ist. 2Arbeitgeber haben das Recht zur Kündigung gemäß Satz 1 nur, sofern dringende dienstliche bzw. einrichtungsspezifische Gründe vorliegen.

(2) Ab dem Zeitpunkt der Kündigung können keine weiteren Zeitguthaben dem Arbeitszeitkonto zugeführt werden.

§ 16 Laufzeit

(1) Diese Regelung ist befristet bis zum 31.08.2018.

(2) Die Geltungsdauer verlängert sich um fünf Jahre, sofern nicht bis drei Monate vor Befristungsende die Bayerische Regional-KODA mit der Hälfte der Stimmberechtigten eine Beendigung verlangt.

(3) Tritt diese Regelung außer Kraft, finden die Bestimmungen des öffentlichen Dienstes (TVöD-AT/Bund § 10) Anwendung.

Anlage

Vereinbarung zum Arbeitsvertrag
Zur Inanspruchnahme der Arbeitszeitkontenregelung
(§ 10 AZKR)

Zwischen
dem/der _____ vertreten durch
_____ (Arbeitgeber) und

Herrn/ Frau _____ (Beschäftigter/Beschäftigte)
(Vor- und Zuname)

wird – vorbehaltlich[1] _____
_____ folgende

Vereinbarung zum Arbeitsvertrag vom _____ geschlossen:

§ 1 Arbeitszeit

Abweichend vom o. a. Arbeitsvertrag wird die Leistung der Arbeitszeit sowie die Inanspruchnahme von Zeitguthaben bzw. deren Abgeltung in Form der Arbeitszeitkontenregelung vom _____ unbefristet/ab _____
bis _____ vereinbart.

§ 2 Zeitgutschriften

Es wird vereinbart, folgende Zeitgutschriften dem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben:

□ Ausgleich für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft nach § 7 Absatz 3 und Teil A, 1., soweit sie nicht in der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit berücksichtigt sind,

□ Ausgleich für Mehrarbeit (§ 7 Absatz 6 Teil A, 1.),

□ Ausgleich für Überstunden (§ 7 Absatz 7 Teil A, 1.),

□ Abgeltung von Zeitzuschlägen (§ 8 Absatz 1 Teil A, 1.),

□ nicht in Anspruch genommene Urlaubstage, die den Anspruch nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) übersteigen,

□ Ausgleich für Arbeitsstunden, die aufgrund einer ausdrücklichen schriftlichen Anweisung durch den Arbeitgeber über das Maß der mit ihm vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit hinaus zur Erfüllung zusätzlicher Aufgaben geleistet werden[2].

§ 3 Vertragsausfertigung

Jede Vertragspartei erhält eine Ausfertigung dieses Vertrages zur Änderung des Arbeitsvertrages.

[1] Ist zur Rechtswirksamkeit dieses Vertrages die Genehmigung einer Kirchlichen Stiftungsaufsichtsbehörde erforderlich, so ist ein entsprechender Vorbehalt anzugeben.
[2] Gilt für Beschäftigte im pastoralen Dienst

Anlage für Religionslehrer und Religionslehrerinnen im Kirchendienst

Vereinbarung zum Arbeitsvertrag
zur Inanspruchnahme der Arbeitszeitkontenregelung
(§ 10 AZKR)

Zwischen
dem/der _____ (Arbeitgeber)
vertreten durch _____ und

Herrn /Frau _____ (Beschäftigter/Beschäftigte)
(Vor- und Zuname)

wird - vorbehaltlich[1] _____
_____
_____ folgende

Vereinbarung zum Arbeitsvertrag vom _____ geschlossen:

§ 1 Arbeitszeit

Abweichend vom o. a. Arbeitsvertrag wird die Leistung der Arbeitszeit sowie die Inanspruchnahme von Zeitguthaben bzw. deren Abgeltung in Form der Arbeitszeitkontenregelung
vom _____ unbefristet/ab _____
bis _____ vereinbart.

§ 2 Zeitgutschriften

Es wird vereinbart, folgende Zeitgutschriften dem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben:

□ Wochenstunden gemäß § 7 Absatz 2 der vorläufigen Entgeltordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst

□ einzeln anfallende Wochenstunden

□ Jahreswochenstunden

§ 3 Vertragsausfertigung

Jede Vertragspartei erhält eine Ausfertigung dieses Vertrages zur Änderung des Arbeitsvertrages.

[1] Ist zur Rechtswirksamkeit dieses Vertrages die Genehmigung einer Kirchlichen Stiftungsaufsichtsbehörde erforderlich, so ist ein entsprechender Vorbehalt anzugeben.

Anlage für Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft

Vereinbarung zum Arbeitsvertrag
zur Inanspruchnahme der Arbeitszeitkontenregelung
(§ 10 AZKR)

Zwischen
dem/der _____ (Arbeitgeber)
vertreten durch _____ und

Herrn/Frau _____ (Lehrkraft)
(Vor- und Zuname)

wird – vorbehaltlich[1] _____
_____ folgende

Vereinbarung zum Arbeitsvertrag vom _____ geschlossen:

§ 1 Arbeitszeit

Abweichend vom o. a. Arbeitsvertrag wird die Leistung der Arbeitszeit sowie die Inanspruchnahme von Zeitguthaben bzw. deren Abgeltung in Form der Arbeitszeitkontenregelung vom _____ unbefristet/ab _____
bis _____ vereinbart.

§ 2 Zeitgutschriften

Es wird vereinbart folgende Zeitgutschriften dem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben:

□ als Mehrarbeit vergütungspflichtige Unterrichtsstunden

□ einzeln anfallende Wochenstunden

§ 3 Vertragsausfertigung

Jede Vertragspartei erhält eine Ausfertigung dieses Vertrages zur Änderung des Arbeitsvertrages.

[1] Ist zur Rechtswirksamkeit dieses Vertrages die Genehmigung einer Kirchlichen Stiftungsaufsichtsbehörde erforderlich, so ist ein entsprechender Vorbehalt anzugeben.

D, 5. Sabbatjahrregelung

Präambel

[1]Bei der Sabbatjahrregelung (SJR) wird Arbeitszeit über einen längeren Zeitraum angespart und anschließend durch Freistellung abgerufen. [2]Der Gesamtumfang der Tätigkeit – und dementsprechend auch die Bezüge – wird während der Laufzeit vermindert. [3]Die/der Beschäftigte erbringt zunächst ihre/seine Arbeitsleistung im jeweils vereinbarten Umfang und spart dadurch ein Wertguthaben i. S. d. § 7 SGB IV an (Ansparphase). [4]Am Ende der Laufzeit wird die/der Beschäftigte von ihrer/seiner Arbeitsverpflichtung freigestellt (Freizeitphase; sog. Sabbatjahr). [5]Durch Einbeziehung der Freizeitphase entsteht ein Teilzeitarbeitsverhältnis. [6]Die Bezüge sind während der gesamten Laufzeit gleichmäßig verringert; auch während des Sabbatjahres wird die verminderte Vergütung bezahlt.

§ 1 Geltungsbereich

Die Bestimmungen der SJR gelten nicht für Beschäftigte in befristeten Arbeitsverhältnissen, Mitarbeiter in Ausbildungsverhältnissen sowie für Mitarbeiter im Sinne des § 3 Absatz 2 MAVO.

§ 2 Antragstellung

(1) [1]Beschäftigte können die Einrichtung und Führung eines Ansparkontos schriftlich beantragen. [2]Der/dem Beschäftigten ist die Inanspruchnahme der SJR zu gewähren, soweit nicht dringende dienstliche bzw. einrichtungsspezifische Gründe entgegenstehen.

(2) Der Beginn der Inanspruchnahme erfolgt gemäß der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigter/Beschäftigtem.

(3) Bei Wiederaufnahme der Beschäftigung besteht kein Anspruch auf Beschäftigung am ursprünglichen Arbeitsplatz.

§ 3 Regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit

(1) Durch die Inanspruchnahme der SJR wird die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit der/des Beschäftigten entsprechend der Vereinbarung zur Änderung des Arbeitsvertrages (Anlage) geändert.

(2) In der Vereinbarung zur Änderung des Arbeitsvertrages (Anlage) ist der Zeitraum der Ansparphase sowie der Zeitraum der Freistellungsphase festzulegen.

§ 4 Ansparkonto

(1) In einem Zeitraum bis zu 15 Jahren muss die/der Beschäftigte auf einem vom Arbeitgeber zu führenden Ansparkonto Arbeitszeiten ansparen, aufgrund derer ihr/ihm in der Freizeitphase die Fortzahlung ihres/seines Entgelts zu gewähren ist.

(2) Angespart wird grundsätzlich die Differenz zwischen der arbeitsvertraglich vereinbarten regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit und der für den Zeitraum der Ansparphase vereinbarten regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit.

(3) Für die Leistung von zusätzlichen Arbeitsstunden sowie für die Dienste zu ungünstigen Zeiten gelten die Regelungen des Teil A, 1.; diese Ansprüche werden dem Ansparkonto nicht

gutgeschrieben; sie sind der/dem Beschäftigten nach den einschlägigen Regelungen des Teil A, 1. zu gewähren.

§ 5 Bezüge

1Während der Ansparphase und während der Freizeitphase erhält die/der Beschäftigte die vereinbarten Bezüge, die ihm aufgrund des Änderungsvertrages (Anlage gem. § 4 Absatz 1 SJR) zustehen. 2Die Beiträge zur Sozialversicherung errechnen sich aus den verminderten Bezügen.

§ 6 Vorzeitige Beendigung/Überführung

(1) Wird während der Ansparphase die Vereinbarung zur Änderung des Arbeitsvertrages zur Inanspruchnahme der Sabbatjahrregelung aus wichtigen persönlichen oder betrieblichen Gründen von der/dem Beschäftigten oder vom Arbeitgeber gekündigt, so werden die angesparten Zeiten entweder entsprechend den einschlägigen Regelungen des Teil A, 1. als geschuldete Vergütung ausbezahlt oder mit Zustimmung des Arbeitgebers einem Arbeitszeitkonto (vgl. AZKR) zugeführt.

(2) 1Will eine Beschäftigte/ein Beschäftigter während der Freistellungsphase vor deren Ablauf ihre/seine Tätigkeit wieder aufnehmen, so ist dies nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. 2Mit noch verbleibenden Zeitanteilen aus der Ansparphase wird gemäß Absatz 1 verfahren.

§ 7 Todesfall

1Beim Tode einer/eines Beschäftigten in der Anspar- oder Freistellungsphase werden die vorhandenen Zeitguthaben an die Hinterbliebenen (Ehegatte/Ehegattin, Kinder) abgegolten. 2Die Abgeltung erfolgt an die Hinterbliebenen.

§ 8 In-Kraft-Treten

Die SJR tritt zum 01.01.1999 in Kraft.

Anlage (Mustervereinbarung)

Zwischen
dem/der _____
vertreten durch _____ (Arbeitgeber)
und
Herrn/Frau _____ (Beschäftigte/Beschäftigter)
(Vor- und Zuname)

wird – vorbehaltlich[1] _____
_____ folgende

Vereinbarung zum Arbeitsvertrag vom _____ geschlossen:

§ 1 Arbeitszeit

Abweichend vom o. a. Arbeitsvertrag wird die Leistung der Arbeitszeit (Ansparphase) sowie die Inanspruchnahme der Arbeitsfreistellung (Freizeitphase) bzw. einer möglichen Abgeltung in Form der Sabbatjahrregelung vom _____ ab _____ bis _____ vereinbart.

§ 2 Beschäftigungsumfang/Ansparphase

(1) Der Beschäftigungsumfang von bisher _____ Stunden regelmäßiger durchschnittlicher wöchentlicher Arbeitszeit wird für den Zeitraum vom _____ bis _____ (Abrechnungszeitraum: _____ Jahre) auf _____ des bisherigen Beschäftigungsumfanges (= _____ Stunden) reduziert.

(2) In den _____ Jahren des Abrechnungszeitraumes (Ansparphase) ist eine Arbeitsleistung im zeitlichen Umfang einer/eines entsprechend Vollbeschäftigten bzw. im zeitlichen Umfang der bisherigen Teilzeitbeschäftigung zu erbringen.

§ 3 Freizeitphase

Die Arbeitsfreistellung (Freizeitphase) erfolgt vom _____ bis _____

§ 4 Bezügezahlung

Während der Ansparphase und der Freizeitphase erfolgt die Bezügezahlung nach der reduzierten Arbeitszeit (§ 2 Absatz 1).

§ 5 Kündigung/Abgeltung

Die für einen bestimmten Zeitraum (§§ 1 u. 2 Absatz 1) vereinbarte Sabbatjahrregelung kann aus wichtigen persönlichen oder betrieblichen Gründen von der/dem Beschäftigten oder Arbeitgeber mit einer Frist von sechs Monaten zum Monatsende gekündigt werden. In Fällen besonderer familiärer Ereignisse oder bei Wechsel des Arbeitgebers ist die/der Beschäftigte berechtigt, im Rahmen der Kündigungsfristen des Teil A, 1. die Sabbatjahrregelung zu kündigen. Angesparte Stunden sind durch entsprechenden Freizeitausgleich auszugleichen. Ist ein entsprechender Freizeitausgleich nicht möglich, so ist die angesparte Zeit in Arbeitstage umzurechnen und der Arbeitstag der/dem Beschäftigten in einer Fünftagewoche

mit 3/65, in einer Sechstagewoche mit 1/26 des Entgelts gemäß § 21 Teil A, 1. abzugelten.

§ 6 Vertragsausfertigung

Jede Vertragspartei erhält eineAusfertigung dieses Vertrages zur Änderung des Arbeitsvertrages.

[1]Ist die Rechtswirksamkeit dieses Vertrages von der Genehmigung einer Kirchlichen Stiftungsaufsichtsbehörde abhängig, so ist ein entsprechender Vorbehalt anzugeben.

Anlage zur Mustervereinbarung

Durchführungshinweise

1. Der Zeitraum von bis zu 15 Jahren in § 4 Absatz 1 bezieht sich auf die Gesamtdauer von Anspar- und Freistellungsphase.
2. 1Die Dauer der Freistellungsphase soll in der Regel ein Jahr nicht überschreiten. 2Liegt die Freistellungsphase unmittelbar vor dem Renteneintritt, ist eine längere Freistellungsphase möglich.
3. Die Dauer der Ansparphase soll ein Jahr nicht unterschreiten (beträgt die Ansparphase weniger als ein Jahr, ist § 7 Absatz 1a SGB IV zu beachten).
4. 1Während Zeiten ohne Entgeltbezug (z. B. Beschäftigungsverbote gem. § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 MuSchG, Elternzeiten, Pflegezeiten, Sonderurlaube) ist das Sabbatjahrmodell gehemmt. 2Nach Ablauf dieser Zeiten wird die Anspar- bzw. Freistellungsphase fortgesetzt. 3Ist eine solche Verschiebung nicht durchführbar, soll eine Neuberechnung durchgeführt werden.
5. Die Vereinbarung eines Sabbatjahres führt für die Dauer der Vereinbarung dazu, dass lediglich ein Teilzeitentgelt gezahlt wird, was zu geringeren Rentenansprüchen und Ansprüchen aus einer (betrieblichen) Zusatzversorgung führt.

D, 6. Regelung der Altersteilzeitarbeit*

*Diese Regelung gilt für Beschäftigte, deren Altersteilzeit vor dem 1. Januar 2010 begonnen hat.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Regelung gilt für die Beschäftigten, die unter das ABD Teil A bzw. unter das ABD Teil B fallen.

§ 2 Voraussetzungen der Altersteilzeitarbeit

(1) Der Arbeitgeber kann mit Beschäftigten, die
a) das 55. Lebensjahr vollendet haben,
b) eine Beschäftigungszeit (§ 34 Absatz 3 Teil A, 1.) von fünf Jahren vollendet haben und
c) innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit mindestens 1080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach SGB III gestanden haben,
die Änderung des Arbeitsverhältnisses in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes vereinbaren; das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Sinne des SGB III sein.

(2) [1]Beschäftigte, die das 60. Lebensjahr vollendet haben und die übrigen Voraussetzungen des Absatz 1 erfüllen, haben Anspruch auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses. [2]Die/der Beschäftigte hat den Arbeitgeber drei Monate vor dem geplanten Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses über die Geltendmachung des Anspruchs zu informieren; von dem Fristerfordernis kann einvernehmlich abgewichen werden.
(3) Der Arbeitgeber kann die Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ablehnen, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe entgegenstehen.

(4) Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis soll mindestens für die Dauer von zwei Jahren vereinbart werden. Es muss vor dem 01. Januar 2010 beginnen.

§ 3 Reduzierung und Verteilung der Arbeitszeit

(1) [1]Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses beträgt die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit. [2]Als bisherige wöchentliche Arbeitszeit ist die wöchentliche Arbeitszeit zugrunde zu legen, die mit der/dem Beschäftigten vor dem Übergang in die Altersteilzeitarbeit vereinbart war. [3]Zu Grunde zu legen ist höchstens die Arbeitszeit, die im Durchschnitt der letzten 24 Monate vor dem Übergang in die Altersteilzeitarbeit vereinbart war. [4]Bei Ermittlung der durchschnittlichen Arbeitszeit nach Satz 2 dieses Unterabsatzes bleiben Arbeitszeiten, die die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (z. B. § 6 Teil A, 1.) überschritten haben, außer Betracht. [5]Die ermittelte durchschnittliche Arbeitszeit kann auf die nächste volle Stunde gerundet werden.
Anmerkungen zu Absatz 1:
Für die unter die Regelung für die Kraftfahrer und Kraftfahrerinnen fallenden Kraftfahrerinnen/Kraftfahrer gilt für die Anwendung dieser Regelung die den Pauschalgruppen zugrunde liegende Arbeitszeit als regelmäßige Arbeitszeit.

(2) Die während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zu leistende Arbeit kann so verteilt werden, dass sie
a) in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses geleistet und die/der Beschäftigte anschließend von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgelts nach Maßgabe der §§ 4 und 5 freigestellt wird (Blockmodell) oder
b) durchgehend geleistet wird (Teilzeitmodell).
Anmerkung zu Absatz 2:

Für Kraftfahrerinnen/Kraftfahrer i. S. d. Regelung für die Kraftfahrer und Kraftfahrerinnen ist Altersteilzeitarbeit nur im Blockmodell möglich.

(3) Die/der Beschäftigte kann vom Arbeitgeber verlangen, dass ihr/sein Wunsch nach einer bestimmten Verteilung der Arbeitszeit mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung erörtert wird.

§ 4 Höhe des Entgelts

(1) Die/der Beschäftigte erhält als Bezüge die sich für entsprechende Teilzeitkräfte bei Anwendung der Vorschriften des ABD ergebenden Beträge mit der Maßgabe, dass Entgeltbestandteile im Sinne des § 21 Satz 2 Teil A, 1., sowie Wechselschicht- und Schichtzulagen entsprechend dem Umfang der tatsächlich geleisteten Tätigkeit berücksichtigt werden.
Anmerkung zu Absatz 1:
Die im Blockmodell über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden gelten bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen als Überstunden.

(2) Als Entgelt i. S. d. Absatzes 1 gelten auch Einmalzahlungen (z. B. Jahressonderzahlung, Jubiläumszuwendung) und vermögenswirksame Leistungen.

§ 5 Aufstockungsleistungen

(1) 1Das der/dem Beschäftigten nach § 4 zustehende Entgelt zzgl. des darauf entfallenden sozialversicherungspflichtigen Teils der vom Arbeitgeber zu tragenden Umlage zur Zusatzversorgungseinrichtung werden um 20 v. H. dieser Entgelte aufgestockt (Aufstockungsbetrag). 2Bei der Berechnung des Aufstockungsbetrages bleiben steuerfreie Entgeltbestandteile, Entgelte für Mehrarbeits- und Überstunden, Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaften sowie für Arbeitsbereitschaften (§ 18 Absatz 1 Unterabsatz 2 ABD Teil B, 1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung) unberücksichtigt; diese werden, soweit sie nicht unter Absatz 2 Unterabsatz 2 und 3 fallen, neben dem Aufstockungsbetrag gezahlt.

(2) 1Der Aufstockungsbetrag muss so hoch sein, dass die/der Beschäftigte 83 v. H. des Nettobetrages des bisherigen Entgelts erhält (Mindestnettobetrag). Als bisheriges Entgelt ist anzusetzen das gesamte, dem Grunde nach beitragspflichtige Entgelt, das die/der Beschäftigte für eine Arbeitsleistung bei bisheriger wöchentlicher Arbeitszeit (§ 3 Absatz 1 Unterabsatz 2) zu beanspruchen hätte; der sozialversicherungspflichtige Teil der vom Arbeitgeber zu tragenden Umlage zur Zusatzversorgungseinrichtung bleibt unberücksichtigt.
2Dem bisherigen Entgelt nach Unterabsatz 1 Satz 2 zuzurechnen sind Entgelte für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft – Letztere jedoch ohne Entgelte für angefallene Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit –, die ohne Reduzierung der Arbeitszeit zugestanden hätten; in diesen Fällen sind die tatsächlich zustehenden Entgelte abweichend von Absatz 1 Satz 2 letzter Halbsatz in die Berechnung des aufzustockenden Nettobetrages einzubeziehen.
3Die Regelungen zu Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft in Satz 1 dieses Unterabsatzes gelten bei Arbeitern für die Arbeitsbereitschaft nach § 18 Absatz 1 Unterabsatz 2 ABD Teil B, 1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung entsprechend.
4Haben der/dem Beschäftigten, der die Altersteilzeitarbeit im Blockmodell leistet, seit mindestens zwei Jahren vor Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ununterbrochen Pauschalen für Überstunden (z. B. nach § 24 Absatz 6 Teil A, 1.) zugestanden, werden diese der Bemessungsgrundlage nach Unterabsatz 1 Satz 2 in der Höhe zugerechnet, die ohne die Reduzierung der Arbeitszeit maßgebend gewesen wäre; in diesem Fall sind in der Arbeitsphase die tatsächlich zustehenden Pauschalen abweichend von Absatz 1 Satz 2 letzter Halbsatz in die Berechnung des aufzustockenden Nettobetrages einzubeziehen.
5Bei Kraftfahrerinnen/Kraftfahrern, die unter die Regelung für die Kraftfahrer und Kraftfahrerinnen fallen, ist als bisheriges Entgelt im Sinne des Unterabsatz 1 Satz 2 in der

Freistellungsphase das Entgelt aus der Pauschalgruppe anzusetzen, die mindestens während der Hälfte der Dauer der Arbeitsphase maßgebend war.

Anmerkung zu Absatz 2:
Beim Blockmodell können in der Freistellungsphase die in die Bemessungsgrundlage nach Absatz 2 eingehenden, nicht regelmäßig zustehenden Entgeltbestandteile (z. B. Erschwerniszuschläge) mit dem für die Arbeitsphase errechneten Durchschnittsbetrag angesetzt werden; dabei werden Krankheits- und Urlaubszeiten nicht berücksichtigt. Allgemeine Entgelterhöhungen sind zu berücksichtigen, soweit die zugrunde liegenden Entgeltbestandteile ebenfalls an allgemeinen Entgelterhöhungen teilnehmen.

(3) Für die Berechnung des Mindestnettobetrages nach Absatz 2 ist die Rechtsverordnung nach § 15 Satz 1 Nr. 1 des Altersteilzeitgesetzes zu Grunde zu legen. Sofern das bei bisheriger Arbeitszeit zustehende Entgelt nach Absatz 2 Unterabsatz 1 Satz 2 das höchste in dieser Rechtsverordnung ausgewiesene Entgelt übersteigt, sind für die Berechnung des Mindestnettobetrages diejenigen gesetzlichen Abzüge anzusetzen, die bei Beschäftigten gewöhnlich anfallen (§ 3 Absatz 1 Nr. 1 Buchstabe a des Altersteilzeitgesetzes).

Protokollnotiz zu § 5 Absatz 3 Satz 1:
1Zur Gewährleistung des Mindestnettobetrages von 83 v.H. des bisherigen Nettoentgelts nach Absatz 2 wird der Aufstockungsbetrag bei Beschäftigten, bei denen die Rechtsverordnung nach § 15 Satz 1 Nr. 1 des Altersteilzeitgesetzes zur Berechnung des Mindestnettobetrages zu Grunde gelegt ist, monatlich um einen individuellen Pauschalbetrag erhöht. 2Der individuelle Pauschalbetrag errechnet sich wie folgt: 3Unter Berücksichtigung der Tariferhöhung zum 01.03.2015 ist bei diesen Beschäftigten das bisherige Nettoentgelt unter Zugrundelegung der aktuellen persönlichen Voraussetzungen (Steuerklasse, Kinderfreibeträge etc.) zu ermitteln und mit 0,83 zu multiplizieren. 4Daneben ist der Mindestnettobetrag unter Zugrundelegung der Rechtsverordnung nach § 15 Satz 1 Nr. 1 des Altersteilzeitgesetzes zu ermitteln und von dem Betrag nach Satz 3 abzuziehen. 5Das Ergebnis ist mit einem Entgeltgruppenfaktor (Entgeltgruppen 1 bis 8: 13,14; Entgeltgruppen 9 bis 12: 13,04; Entgeltgruppen 13 bis 15: 12,84) zu multiplizieren und durch 12 zu teilen. 6Der individuelle Pauschalbetrag wird einmalig zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Regelung berechnet, eine Neuberechnung des individuellen Pauschalbetrages erfolgt nicht.

(4) Neben den vom Arbeitgeber zu tragenden Sozialversicherungsbeiträgen für das nach § 4 zustehende Entgelt entrichtet der Arbeitgeber gem. § 3 Absatz 1 Nr. 1 Buchstabe b des Altersteilzeitgesetzes zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung für den Unterschiedsbetrag zwischen dem nach § 4 zustehenden Entgelt einerseits und 90 v. H. des Entgelts i. S. d. Absatzes 2 zzgl. des sozialversicherungspflichtigen Teils der vom Arbeitgeber zu tragenden Umlage zur Zusatzversorgungseinrichtung, höchstens aber der Beitragsbemessungsgrenze, andererseits.

(5) Ist die/der Beschäftigte von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit, erhöht sich der Zuschuss des Arbeitgebers zu einer anderen Zukunftssicherung um den Betrag, den der Arbeitgeber nach Absatz 4 bei Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung zu entrichten hätte.

(6) Die Regelungen der Absätze 1 bis 5 gelten auch in den Fällen, in denen eine aufgrund dieser Regelung geschlossene Vereinbarung eine Verteilung der Arbeitsleistung (§ 3 Absatz 2) vorsieht, die sich auf einen Zeitraum von mehr als sechs Jahren erstreckt.

(7) 1Beschäftigte, die nach Inanspruchnahme der Altersteilzeit eine Rentenkürzung wegen einer vorzeitigen Inanspruchnahme der Rente zu erwarten haben, erhalten für je 0,3 v.H. Rentenminderung eine Abfindung in Höhe von 5 v.H. des Tabellenentgelts und des kinderbezogenen Entgeltbestandteils nach § 11 Teil A, 3. und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, die der/dem Beschäftigten im letzten Monat vor dem Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zugestanden hätten, wenn sie/er mit der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 3 Absatz 1 Unterabsatz 2) beschäftigt gewesen wäre. 2Die Abfindung wird zum Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses gezahlt.

§ 6 Nebentätigkeit

1Die/der Beschäftigte darf während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses keine Beschäftigungen oder selbstständigen Tätigkeiten ausüben, die die Geringfügigkeitsgrenze

des § 8 SGB IV überschreiten, es sei denn, diese Beschäftigungen oder selbstständigen Tätigkeiten sind bereits innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ständig ausgeübt worden. 2Bestehende Regelungen über Nebentätigkeiten gem. ABD bleiben unberührt.

§ 7 Urlaub

1Für die Beschäftigte/den Beschäftigten, die/der im Rahmen der Altersteilzeit im Blockmodell (§ 3 Absatz 2 Buchstabe a) beschäftigt wird, besteht kein Urlaubsanspruch für die Zeit der Freistellung von der Arbeit. 2Im Kalenderjahr des Übergangs von der Beschäftigung zur Freistellung hat die/der Beschäftigte für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs.

§ 8 Nichtbestehen bzw. Ruhen der Aufstockungsleistungen

(1) 1In den Fällen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit besteht der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen (§ 5) längstens für die Dauer der Entgeltfortzahlung (z. B. § 22 Teil A, 1.), der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen nach § 5 Absatz 1 und 2 darüber hinaus längstens bis zum Ablauf der Fristen für die Zahlung des Entgelts im Krankheitsfalle (Entgeltfortzahlung und Krankengeldzuschuss). 2Für die Zeit nach Ablauf der Entgeltfortzahlung wird der Aufstockungsbetrag in Höhe des kalendertäglichen Durchschnitts des nach § 5 Absatz 1 und 2 in den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten maßgebenden Aufstockungsbetrages gezahlt; Einmalzahlungen bleiben unberücksichtigt. 3Im Falle des Bezuges von Krankengeld (§ 44 ff. SGB V), Versorgungskrankengeld (§§ 16 ff. BVG), Verletztengeld (§§ 45 ff. SGB VII), Übergangsgeld (§§ 49 ff. SGB VII) oder Krankentagegeld von einem privaten Krankenversicherungsunternehmen tritt die/der Beschäftigte für den nach Unterabsatz 1 maßgeblichen Zeitraum ihre/seine gegen die Bundesagentur für Arbeit bestehenden Ansprüche auf Altersteilzeitleistungen (§ 10 Absatz 2 des Altersteilzeitgesetzes) an den Arbeitgeber ab.

(2) Ist die/der Beschäftigte, die/der die Altersteilzeitarbeit im Blockmodell ableistet, während der Arbeitsphase über den Zeitraum der Entgeltfortzahlung hinaus arbeitsunfähig erkrankt, verlängert sich die Arbeitsphase um die Hälfte des den Entgeltfortzahlungszeitraum übersteigenden Zeitraums der Arbeitsunfähigkeit; in dem gleichen Umfang verkürzt sich die Freistellungsphase.

(3) 1Der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen ruht während der Zeit, in der die/der Beschäftigte eine unzulässige oder selbstständige Tätigkeit im Sinne des § 6 ausübt oder über die Altersteilzeitarbeit hinaus Mehrarbeit und Überstunden leistet, die den Umfang der Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV überschreiten. 2Hat der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen mindestens 150 Tage geruht, erlischt er; mehrere Ruhenszeiträume werden zusammengerechnet.

Anmerkung:
Wenn die/der Beschäftigte infolge Krankheit den Anspruch auf eine Rente nach Altersteilzeit nicht zum arbeitsvertraglich festgelegten Zeitpunkt erreicht, verhandeln die Arbeitsvertragsparteien über eine interessengerechte Vertragsanpassung.

§ 9 Ende des Arbeitsverhältnisses

(1) Das Arbeitsverhältnis endet zu dem in der Altersteilzeitvereinbarung festgelegten Zeitpunkt.

(2) Das Arbeitsverhältnis endet unbeschadet der sonstigen Regelungen des ABD (z. B. §§ 33, 34 Teil A, 1.)
a) mit Ablauf des Kalendermonats vor dem Kalendermonat, für den die/der Beschäftigte eine Rente wegen Alters oder, wenn sie/er von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen

Rentenversicherung befreit ist, eine vergleichbare Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens beanspruchen kann; dies gilt nicht für Renten, die vor dem für die Versicherte/den Versicherten maßgebenden Rentenalter in Anspruch genommen werden können oder
b) mit Beginn des Kalendermonats, für den die/der Beschäftigte eine Rente wegen Alters, eine Knappschaftsausgleichsleistung, eine ähnliche Leistung öffentlich-rechtlicher Art oder, wenn sie/er von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit ist, eine vergleichbare Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens bezieht.
(3) 1Endet bei einer/einem Beschäftigten, die/der im Rahmen der Altersteilzeit nach dem Blockmodell (§ 3 Absatz 2 Buchst. a) beschäftigt wird, das Arbeitsverhältnis vorzeitig, hat sie/er Anspruch auf eine etwaige Differenz zwischen den nach den §§ 4 und 5 erhaltenen Entgelten und Aufstockungsleistungen und den Entgelten für den Zeitraum ihrer/seiner tatsächlichen Beschäftigung, die sie/er ohne Eintritt in die Altersteilzeit erzielt hätte. 2Bei Tod der/des Beschäftigten steht dieser Anspruch ihren/seinen Erben zu.

§ 10 Mitwirkungspflicht

(1) Die/der Beschäftigte hat Änderungen der sie/ihn betreffenden Verhältnisse, die für den Anspruch auf Aufstockungsleistungen erheblich sind, dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

(2) Die/der Beschäftigte hat dem Arbeitgeber zu Unrecht gezahlte Leistungen, die die im Altersteilzeitgesetz vorgesehenen Leistungen übersteigen, zu erstatten, wenn sie/er die unrechtmäßige Zahlung dadurch bewirkt hat, dass sie/er Mitwirkungspflichten nach Absatz 1 verletzt hat.

D, 6a. Regelung zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte - FlexAZR

(Die Regelung zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte – FlexAZR – gilt für Beschäftigte, die bis zum 31. Dezember 2020 die jeweiligen Voraussetzungen erfüllen und deren Altersteilzeitarbeitsverhältnis oder deren flexible Altersarbeitszeit vor dem 1. Januar 2021 begonnen hat. Die Regelungen der §§ 4 und 5 i. d. F. des Beschlusses vom 20.09.2017 gelten weiter bis zum 31. Dezember 2020.)

I. Geltungsbereich

§ 1 Geltungsbereich

Diese Regelung gilt für Beschäftigte, die unter den Geltungsbereich des Arbeitsvertragsrechts der bayerischen Diözesen (ABD) fallen.

II. Altersteilzeit (ATZ)

§ 2 Inanspruchnahme von Altersteilzeit

Auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes (AltTZG) vom 23. Juli 1996 in der jeweils geltenden Fassung ist die Änderung des Arbeitsverhältnisses in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis
a) in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen (§ 3) und
b) im Übrigen im Rahmen einer Quote (§ 4)
möglich.

§ 3 Altersteilzeit in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen

1Altersteilzeit im Sinne des Altersteilzeitgesetzes kann, ohne dass darauf ein Rechtsanspruch besteht, in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen bei dienstlichem oder betrieblichem Bedarf vereinbart werden, wenn die persönlichen Voraussetzungen nach § 5 vorliegen. 2Die Festlegung der in Satz 1 genannten Bereiche und die Entscheidung, ob, in welchem Umfang und für welchen Personenkreis dort Altersteilzeitarbeit zugelassen wird, erfolgt durch den Arbeitgeber.

§ 4 Altersteilzeit im Übrigen

(1) Den Beschäftigten wird im Rahmen der Quote nach Absatz 2 die Möglichkeit eröffnet, Altersteilzeit im Sinne des Altersteilzeitgesetzes in Anspruch zu nehmen, wenn die persönlichen Voraussetzungen nach § 5 vorliegen.

(2) 1Der Anspruch auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses nach Absatz 1 ist ausgeschlossen, wenn und solange 2,5 v.H. der Beschäftigten (§ 1) von einer Altersteilzeitregelung im Sinne des Altersteilzeitgesetzes Gebrauch machen. 2Für Beschäftigte mit

einem Grad der Behinderung von wenigstens 50 besteht der Anspruch auf Vereinbarung eines Altersteilzeitverhältnisses gemäß Absatz 1 in Verbindung mit § 5 Absatz 1 Buchstabe c), wenn und solange nicht mindestens 2,5 v.H. der schwerbehinderten Beschäftigten von einer Altersteilzeitregelung im Sinne des Altersteilzeitgesetzes Gebrauch machen. 3Maßgeblich für die Berechnung der Quoten nach den Sätzen 1 und 2 ist die Anzahl der jeweiligen Beschäftigten zum Stichtag 31. Mai des Vorjahres.

Anmerkung zu § 4 Absatz 2:
1In die Quoten werden alle zum jeweiligen Stichtag bestehenden Altersteilzeitarbeitsverhältnisse einschließlich solcher nach § 3 dieser Regelung einbezogen. 2Die so errechneten Quoten gelten für das gesamte Kalenderjahr; unterjährige Veränderungen bleiben unberücksichtigt. 3Die Quoten werden jährlich überprüft.

(3) Der Arbeitgeber kann ausnahmsweise die Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ablehnen, wenn dienstliche oder betriebliche Gründe entgegenstehen.

§ 5 Persönliche Voraussetzungen für Altersteilzeit

(1) Altersteilzeit nach dieser Regelung setzt voraus, dass die Beschäftigten
a) das 60. Lebensjahr vollendet haben und
b) innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit mindestens 1080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch gestanden haben.
c) Bei Beschäftigten mit einem Grad der Behinderung von wenigstens 50 zum Zeitpunkt der Antragstellung (§ 2 Absatz 2 SGB IX) tritt an die Stelle des 60. Lebensjahres das Lebensjahr, das sich aus der Berechnung für die Gewährung einer Altersteilzeit von maximal 5 Jahren für eine Altersrente für Schwerbehinderte ergibt.

Protokollnotiz zu Buchstabe c):
1Soll die Altersteilzeit vor Vollendung des 60. Lebensjahres beginnen, muss eine Schwerbehinderung im Sinne des § 2 Absatz 2 SGB IX vorliegen, die mindestens bis zum 1. Tag des Rentenbeginns festgestellt ist. 2Das Bestehen der Schwerbehinderung ist durch Vorlage des Schwerbehindertenausweises nachzuweisen.

(2) Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss sich zumindest bis zu dem Zeitpunkt erstrecken, ab dem eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann.

(3) 1Die Vereinbarung von Altersteilzeit ist spätestens drei Monate vor dem geplanten Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses schriftlich zu beantragen. 2Der Antrag kann frühestens ein Jahr vor Erfüllung der Voraussetzungen nach Absatz 1 gestellt werden. 3Von den Fristen nach Satz 1 oder 2 kann einvernehmlich abgewichen werden.

§ 6 Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses

(1) Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Dritten Buches Sozialgesetzbuch sein und darf die Dauer von fünf Jahren nicht überschreiten.

(2) 1Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses beträgt die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit. 2Für die Berechnung der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit gilt § 6 Absatz 2 AltTZG; dabei bleiben Arbeitszeiten außer Betracht, die die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach § 6 Teil A, 1. überschritten haben.

(3) 1Die während der Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zu leistende Arbeit kann so verteilt werden, dass sie
a) durchgehend erbracht wird (Teilzeitmodell) oder
b) in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses geleistet und die Beschäftigten anschließend von der Arbeit unter Fortzahlung der Leistungen nach Maßgabe des § 7 freigestellt werden (Blockmodell).

2Die Beschäftigten können vom Arbeitgeber verlangen, dass ihr Wunsch nach einer bestimmten Verteilung der Arbeitszeit mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung erörtert wird.

§ 7 Entgelt und Aufstockungsleistungen

(1) 1Beschäftigte erhalten während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses im Teilzeitmodell (§ 6 Absatz 3 Satz 1 Buchstabe a) das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in Höhe der sich für entsprechende Teilzeitbeschäftigte nach § 24 Absatz 2 Teil A, 1. ergebenden Beträge. 2Maßgebend ist die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit nach § 6 Absatz 2.

(2) 1Beschäftigte erhalten während der Arbeitsphase des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses im Blockmodell (§ 6 Absatz 3 Satz 1 Buchstabe b) das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in Höhe der Hälfte des Entgelts, das sie jeweils erhalten würden, wenn sie mit der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Absatz 2 Satz 2) weitergearbeitet hätten; die andere Hälfte des Entgelts fließt in das Wertguthaben (§ 7b SGB IV) und wird in der Freistellungsphase ratierlich ausgezahlt. 2Das Wertguthaben erhöht sich bei allgemeinen Tariferhöhungen in der von den Tarifvertragsparteien jeweils festzulegenden Höhe.
Anmerkung zu § 7 Absatz 2 Satz 2:
Das Wertguthaben erhöht sich am 1. März 2018 um 3,19 v. H., am 1. April 2019 um 3,09 v. H. und am 1. März 2020 um weitere 1,06 v. H.

(3) 1Das den Beschäftigten nach Absatz 1 oder 2 zustehende Entgelt wird nach Maßgabe der Sätze 2 und 3 um 20 v.H. aufgestockt. 2Bemessungsgrundlage für die Aufstockung ist das Regelarbeitsentgelt für die Teilzeitarbeit (§ 6 Absatz 1 AltTZG). 3Steuerfreie Entgeltbestandteile und Entgelte, die einmalig (z. B. Jahressonderzahlung) oder die nicht für die vereinbarte Arbeitszeit (z. B. Überstunden- oder Mehrarbeitsentgelt) gezahlt werden, sowie Sachbezüge, die während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses unvermindert zustehen, gehören nicht zum Regelarbeitsentgelt und bleiben bei der Aufstockung unberücksichtigt. 4Sätze 1 bis 3 gelten für das bei Altersteilzeit im Blockmodell in der Freistellungsphase auszukehrende Wertguthaben entsprechend.

(4) 1Neben den vom Arbeitgeber zu tragenden Sozialversicherungsbeiträgen für das nach Absatz 1 oder 2 zustehende Entgelt entrichtet der Arbeitgeber zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung (Rentenaufstockung) nach § 3 Absatz 1 Nummer 1 Buchstabe b i.V.m. § 6 Absatz 1 AltTZG. 2Für von der Versicherungspflicht befreite Beschäftigte im Sinne von § 4 Absatz 2 AltTZG gilt Satz 1 entsprechend.

(5) 1In Fällen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit besteht ein Anspruch auf Leistungen nach Absätzen 1 bis 4 längstens für die Dauer der Entgeltfortzahlung nach § 22 Absatz 1 Satz 1 Teil A, 1. 2Für die Zeit der Zahlung des Krankengeldzuschusses (§ 22 Absatz 2 bis 4 Teil A, 1.), längstens bis zum Ende der 26. Krankheitswoche, wird der Aufstockungsbetrag gemäß Absatz 3 in Höhe des kalendertäglichen Durchschnitts des in den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten maßgebenden Aufstockungsbetrages gezahlt.

§ 8 Verteilung des Urlaubs im Blockmodell

1Für Beschäftigte, die Altersteilzeit im Blockmodell (§ 6 Absatz 3 Satz 1 Buchstabe b) leisten, besteht kein Urlaubsanspruch für die Zeit der Freistellung von der Arbeit. 2Im Kalenderjahr des Übergangs von der Beschäftigung zur Freistellung haben die Beschäftigten für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs.

§ 9 Nebentätigkeit

(1) 1Beschäftigte dürfen während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses keine Beschäftigungen oder selbständigen Tätigkeiten ausüben, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV überschreiten, es sei denn, diese Beschäftigungen oder selbständigen Tätigkeiten sind bereits innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ständig ausgeübt worden. 2Bestehende tarifliche Regelungen über Nebentätigkeiten bleiben unberührt.

(2) 1Der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen ruht während der Zeit, in der Beschäftigte eine unzulässige Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit im Sinne des Absatzes 1 ausüben oder über die Altersteilzeitarbeit hinaus Mehrarbeit oder Überstunden leisten, die den Umfang der Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV übersteigen. 2Hat der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen mindestens 150 Tage geruht, erlischt er; mehrere Ruhenszeiträume werden zusammengerechnet.

§ 10 Verlängerung der Arbeitsphase im Blockmodell bei Krankheit

Ist die/der Beschäftigte bei Altersteilzeitarbeit im Blockmodell während der Arbeitsphase über den Zeitraum der Entgeltfortzahlung (§ 22 Absatz 1 Satz 1 Teil A, 1.) hinaus arbeitsunfähig erkrankt, verlängert sich die Arbeitsphase um die Hälfte des den Entgeltfortzahlungszeitraum übersteigenden Zeitraums der Arbeitsunfähigkeit; in dem gleichen Umfang verkürzt sich die Freistellungsphase.

§ 11 Ende des Arbeitsverhältnisses

(1) 1Das Arbeitsverhältnis endet zu dem in der Altersteilzeitvereinbarung festgelegten Zeitpunkt. 2Unabhängig von Satz 1 endet das Arbeitsverhältnis
a) mit Ende des Kalendermonats vor dem Monat, in dem die/der Beschäftigte eine Rente wegen Alters tatsächlich bezieht oder
b) spätestens mit Ablauf des Kalendermonats, in dem die/der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat.

(2) Das Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses kann jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen neu auf das Ende desjenigen Monats bestimmt werden, nach dessen Ablauf die/der Beschäftigte eine Rente wegen Alters beziehen kann.

(3) 1Endet bei einer/einem Beschäftigten, die/der im Rahmen der Altersteilzeit nach dem Blockmodell beschäftigt wird, das Arbeitsverhältnis vorzeitig, hat sie/er Anspruch auf eine etwaige Differenz zwischen den erhaltenen Entgelten und dem Entgelt für den Zeitraum ihrer/seiner tatsächlichen Beschäftigung, die sie/er ohne Eintritt in die Altersteilzeit erzielt hätte, vermindert um die vom Arbeitgeber gezahlten Aufstockungsleistungen. 2Bei Tod der/des Beschäftigten steht dieser Anspruch den Erben zu.

§ 12 Dienstvereinbarungen

1In einer Dienstvereinbarung können von den §§ 2 bis 11 abweichende Regelungen vereinbart werden. 2Abweichende Regelungen sind nur zulässig, soweit die gesetzlichen Mindestvoraussetzungen für Altersteilzeit nach dem AltTZG nicht unterschritten werden.

III. Flexible Altersarbeitszeit (FALTER)

§ 13 Flexible Altersarbeitszeit

1Älteren Beschäftigten wird in einem Modell der flexiblen Altersarbeitszeit (FALTER) ein gleitender Übergang in den Ruhestand bei gleichzeitig längerer Teilhabe am Berufsleben ermöglicht. 2Das Modell sieht vor, dass die Beschäftigten über einen Zeitraum von vier Jahren ihre Arbeitszeit auf die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit reduzieren und gleichzeitig eine Teilrente in Höhe von höchstens 50 v.H. der jeweiligen Altersrente beziehen. 3Die reduzierte Arbeitsphase beginnt zwei Jahre vor Erreichen des Kalendermonats, für den die/der Beschäftigte eine abschlagsfreie Altersrente in Anspruch nehmen kann und geht zwei Jahre über diese Altersgrenze hinaus. 4Die Beschäftigten erhalten nach Erreichen der Altersgrenze für eine abschlagsfreie Altersrente einen Anschlussarbeitsvertrag für zwei Jahre unter der Bedingung, dass das Arbeitsverhältnis bei Inanspruchnahme einer mehr als hälftigen Teilrente oder einer Vollrente endet. 5Die übrigen Beendigungstatbestände bleiben unberührt. 6Auf die Vereinbarung von flexibler Altersarbeitszeit besteht kein Rechtsanspruch.

IV. Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 14 Übergangsvorschriften

Auf Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die vor dem 1. Januar 2010 begonnen haben, findet diese Regelung keine Anwendung.

Niederschriftserklärung

zu § 4:
Die Kommission ist sich darüber einig, dass in Verwaltungen/Einrichtungen mit weniger als 40 Beschäftigten kein Anspruch auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses besteht.

D, 7. Regelung über die Bewertung der Personalunterkünfte für Beschäftigte

§ 1 Geltungsbereich

Diese Regelung gilt für die unter das ABD Teil A und unter das ABD Teil B fallenden Mitarbeiter.

§ 2 Personalunterkünfte

(1) Der Wert einer dem Mitarbeiter auf arbeitsvertraglicher Grundlage gewährten Personalunterkunft ist unter Berücksichtigung ihrer Nutzfläche und ihrer Ausstattung auf die Vergütung anzurechnen. Für Zeiten, für die kein Vergütungsanspruch besteht, hat der Mitarbeiter dem Arbeitgeber den Wert zu vergüten.

(2) Personalunterkünfte im Sinne dieser Regelung sind möblierte Wohnungen, möblierte Wohnräume und möblierte Schlafräume, die im Eigentum, in der Verwaltung oder in der Nutzung des Arbeitgebers stehen und die dem Mitarbeiter zur alleinigen Benutzung – bei Mehrbettzimmern zur gemeinsamen Benutzung durch die festgelegte Personenzahl – überlassen werden.

§ 3 Bewertung der Personalunterkünfte

(1) Der Wert der Personalunterkünfte wird wie folgt festgelegt:

Wert-klasse	Personalunterkünfte	EURO je qm Nutzfläche monatlich
1	ohne ausreichende Gemeinschaftseinrichtungen	7,89
2	Mit ausreichenden Gemeinschaftseinrichtungen	8,75
3	Mit eigenem Bad oder Dusche	10,00
4	Mit eigener Toilette und Bad oder Dusche	11,12
5	Mit eigener Kochnische, Toilette und Bad oder Dusche	11,85[1]

[1] Beträge gültig seit 01.01 2020

1Bei einer Nutzfläche von mehr als 25 qm erhöhen sich für die über 25 qm hinausgehende Nutzfläche die Quadratmetersätze um 10 v. H. 2Bei Personalunterkünften mit einer Nutzfläche von weniger als zwölf qm ermäßigen sich die Quadratmetersätze um 10 v. H.
3Wird die Nutzung der Personalunterkunft durch besondere Umstände erheblich beeinträchtigt (z. B. Ofenheizung, kein fließendes Wasser), sollen die Quadratmetersätze um bis zu 10 v. H., beim Zusammentreffen mehrerer solcher Umstände um bis zu 25 v. H. ermäßigt werden; beim Zusammentreffen zahlreicher außergewöhnlicher Beeinträchtigungen kann die Ermäßigung bis zu 33 1/3 v. H. betragen.

(2) 1Bei der Ermittlung der Nutzfläche ist von den Fertigmaßen auszugehen. 2Balkonflächen sind mit 25 v. H. und Flächen unter Dachschrägen mit 50 v. H. anzurechnen. 3Die Nutzfläche

von Bädern oder Duschen in Nasszellen, die zwei Personalunterkünften zugeordnet sind, ist den beiden Personalunterkünften je zur Hälfte zuzurechnen.

(3) 1Ausreichende Gemeinschaftseinrichtungen im Sinne des Absatzes 1 haben Personalunterkünfte, wenn
a) in Wohnheimen eine ausreichende Zahl von Bädern oder Duschen, von Toiletten und von Kochgelegenheiten für die Bewohner des Wohnheimes,
b) in anderen Gebäuden als Wohnheimen eine ausreichende Zahl von Bädern oder Duschen, von Toiletten und von Kochgelegenheiten zur Benutzung nur durch das Personal des Arbeitgebers vorhanden ist.

2Die Gemeinschaftseinrichtungen sind nicht ausreichend, wenn
a) für mehr als sechs Wohnplätze nur eine Toilette und ein Bad oder eine Dusche
oder
b) für mehr als zehn Wohnplätze nur eine Kochgelegenheit vorhanden ist.
3Bäder oder Duschen in Nasszellen, die zwei Personalunterkünften zugeordnet sind (Zugang von beiden Unterkünften bzw. über einen gemeinsamen Vorraum), gelten als eigenes Bad oder Dusche im Sinne des Absatzes 1.

(4) 1Mit dem sich aus Absatz 1 ergebenden Wert sind die üblichen Nebenkosten abgegolten. 2Zu diesen gehören die Kosten für Heizung, Strom, Wasser (einschließlich Warmwasser), die Gestellung sowie die Reinigung der Bettwäsche und der Handtücher. 3Werden diese Nebenleistungen teilweise nicht erbracht oder wird die Personalunterkunft auf eigenen Wunsch von dem Mitarbeiter ganz oder teilweise möbliert, ist eine Herabsetzung des Wertes ausgeschlossen.
4Wird die Personalunterkunft auf Kosten des Arbeitgebers gereinigt oder werden vom Arbeitgeber andere als allgemein übliche Nebenleistungen erbracht (z. B. besondere Ausstattung mit erheblich höherwertigen Möbeln, Reinigung der Körperwäsche), ist ein Zuschlag in Höhe der Selbstkosten zu erheben.
5Steht eine gemeinschaftliche Waschmaschine zur Reinigung der Körperwäsche zur Verfügung, ist dafür ein monatlicher Pauschbetrag von 4,73 € zu erheben, sofern die Waschmaschine nicht mit einem Münzautomaten ausgestattet ist.

(5) Wird eine Personalunterkunft von mehreren Personen benutzt, werden dem einzelnen Mitarbeiter bei Einrichtung der Personalunterkunft
a) für zwei Personen 66 2/3 v. H.
b) für drei Personen 40 v. H.
des vollen Wertes angerechnet.

§ 4 Anpassung des Wertes der Personalunterkünfte

Die in § 3 Absatz 1 und Absatz 4 Unterabsatz 3 genannten Beträge sind jeweils zu demselben Zeitpunkt und um denselben Vomhundertsatz zu erhöhen oder zu vermindern, um den der aufgrund § 17 Absatz 1 Satz 1 Nr. 4 SGB IV in der Sozialversicherungsentgeltverordnung allgemein festgesetzte Wert für Wohnungen mit Heizung und Beleuchtung erhöht oder vermindert wird.

D, 8. Regelung über eine ergänzende Leistung an Beschäftigte und Auszubildende

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Regelung gilt für Beschäftigte und Auszubildende sowie Praktikantinnen und Praktikanten nach ABD Teil E, 2. mit Dienststelle bzw. Ausbildungsstelle und Hauptwohnung (§ 21 Absatz 2 und § 22 Bundesmeldegesetz) im „Verdichtungsraum München".

(2) Der „Verdichtungsraum München" im Sinne des Absatzes 1 ist das in Anhang 2 der Anlage zur Verordnung über das Landesentwicklungsprogramm Bayern (LEP) vom 22. August 2013 (GVBl S. 550, BayRS 230-1-5-F) in der jeweils geltenden Fassung definierte Gebiet.

(3) [1]Beschäftigte sowie Auszubildende nach Absatz 1, deren Dienststelle bzw. Ausbildungsstelle und Hauptwohnung (§ 21 Absatz 2 und § 22 Bundesmeldegesetz) am 31. August 2013 im Stadt- und Umlandbereich München lagen und seither ununterbrochen liegen, wie dieser in Anhang 3 der Anlage zur Verordnung über das Landesentwicklungsprogramm Bayern (LEP) vom 8. August 2006 (GVBl S. 471, BayRS 230-1-5-W), geändert durch Verordnung vom 22. Dezember 2009 (GVBl S. 650), festgelegt war, wird für die Dauer des ununterbrochenen Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisses ebenfalls eine ergänzende Leistung nach § 3 Absätze 1 bis 3 gewährt, soweit nicht bereits ein Anspruch nach den Absätzen 1 und 2 bzw. 5 bis 7 besteht. [2]Dies gilt nur, solange die sonstigen Voraussetzungen für den Bezug der ergänzenden Leistung seit dem 31. August 2013 ununterbrochen erfüllt sind.

Anmerkung zu Absatz 3:
Bei Wiedereinstellung einer/eines Beschäftigten lebt der Anspruch auf die ergänzende Leistung nach folgender Maßgabe wieder auf:
1. Unterbrechungen von bis zu einem Monat sind unschädlich.
2. [1]Bei Beschäftigten, die für eine jahreszeitlich begrenzte regelmäßig wiederkehrende Tätigkeit in einem Arbeitsverhältnis standen oder stehen (Saisonbeschäftigte). [2]Die Anwendung dieser Anmerkung endet, wenn die/der Saisonbeschäftigte in einer neuen Saison nicht wieder eingestellt wird.

(4) Unter den Geltungsbereich dieser Regelung fallen auch vom Arbeitgeber angebotene Bachelorstudiengänge, das Erziehungsvorpraktikum und das Volontariat, wenn für das Volontariat eine Mindestlaufzeit von zwölf Monaten vereinbart ist.

(5) [1]Für Beschäftigte mit Hauptwohnung (§ 21 Absatz 2 und § 22 Bundesmeldegesetz) im Bereich des vom Kommunalen Arbeitgeberverband definierten „Großraum München" und Dienststelle im „Verdichtungsraum München" gilt diese Regelung auf Antrag, sofern und solange die Kommune der Hauptwohnung (Wohnortgemeinde) die Tarifvereinbarung der München-Zulage für ihre Beschäftigten zur Anwendung bringt. [2]Diese Gewährung bedarf zusätzlich einer einzelarbeitsvertraglichen Vereinbarung mit Widerrufsvorbehalt bzw. mit auflösender Bedingung, für den Fall, dass die Wohnortgemeinde im „Großraum München" ihren Beschäftigten die Zulage nicht mehr gewährt.

Protokollnotiz zu Absatz 5:
1. Dem Antrag auf Geltung der Regelung ist eine Bestätigung der Kommune der Hauptwohnung (Wohnortgemeinde) beizufügen, dass für die Beschäftigten der jeweiligen Kommune die Leistung nach dem Tarifvertrag der München-Zulage gewährt wird.
2. Die einzelarbeitsvertragliche Vereinbarung ist gemäß der Anlage 2 zu dieser Regelung zu fassen.
3. Die Gemeinden des vom „Großraum München" umfassten Gebietes sind in der Anlage 1 zu dieser Regelung aufgeführt.

(6) [1]Arbeitgeber mit Dienststelle(n) im Bereich des vom Kommunalen Arbeitgeberverband definierten „Großraum München" können mit Beschluss des zuständigen Organs und ggf. stiftungsaufsichtlicher Genehmigung die Anwendung dieser Regelung für jede einzelne Dienststelle beschließen, soweit und solange die jeweilige Kommune, auf deren Gebiet sich die jeweilige Dienststelle befindet, die Tarifvereinbarung der München-Zulage für ihre

Beschäftigten zur Anwendung bringt. 2Die Höhe der Zulage entspricht der bei der Kommune gewährten Zulage. 3Diese Gewährung bedarf zusätzlich einer einzelarbeitsvertraglichen Vereinbarung mit Widerrufsvorbehalt bzw. mit auflösender Bedingung, für den Fall, dass die Dienststellenkommune im „Großraum München“ ihren Beschäftigten die Zulage nicht mehr gewährt.

Protokollnotiz zu Absatz 6:
1. Die Gemeinden des vom „Großraum München“ umfassten Gebietes sind in der Anlage 1 zu dieser Regelung aufgeführt.
2. Der Beschluss des zuständigen Organs ist gemäß der Anlage 3 zu dieser Regelung zu fassen.
3. Die einzelarbeitsvertragliche Vereinbarung ist gemäß der Anlage 4 zu dieser Regelung zu fassen.
4. Die Gewährung nach diesem Absatz setzt voraus, dass sich die Hauptwohnung des/der Beschäftigten im „Verdichtungsraum München“ im Sinne des Absatzes 1 (Anhang 2 der Anlage zur Verordnung über das Landesentwicklungsprogramm Bayern (LEP) vom 22. August 2013 (GVBl. S. 550, BayRS 230-1-5-F) in der jeweils geltenden Fassung) befindet.

(7) 1Für Beschäftigte mit Hauptwohnung (§ 21 Absatz 2 und § 22 Bundesmeldegesetz) und Dienst- bzw. Ausbildungsstelle im Bereich des vom Kommunalen Arbeitgeberverband definierten „Großraum München“ gilt diese Regelung auf Antrag, sofern und solange die Kommune der Hauptwohnung (Wohnortgemeinde) den Tarifvertrag der München-Zulage für ihre Beschäftigten zur Anwendung bringt und der Arbeitgeber die Entscheidung nach Absatz 6 gefasst hat. 2Absatz 6 Satz 2 gilt entsprechend. 3Diese Gewährung bedarf zusätzlich einer einzelarbeitsvertraglichen Vereinbarung mit Widerrufsvorbehalt bzw. mit auflösender Bedingung, für den Fall, dass die Dienststellen- oder Wohnortgemeinde im „Großraum München“ ihren Beschäftigten die Zulage nicht mehr gewährt.

Protokollnotiz zu Absatz 7:
1. Dem Antrag auf Geltung der Regelung ist eine Bestätigung der Kommune der Hauptwohnung (Wohnortgemeinde) beizufügen, dass für die Beschäftigten der jeweiligen Kommune die Leistung nach dem Tarifvertrag der München-Zulage gewährt wird.
2. Die Gemeinden des vom „Großraum München“ umfassten Gebietes sind in der Anlage 1 zu dieser Regelung aufgeführt.
3. Die einzelarbeitsvertragliche Vereinbarung ist gemäß der Anlage 5 zu dieser Regelung zu fassen.“

§ 2 Voraussetzungen und Höhe der ergänzenden Leistung

(1) Beschäftigte erhalten eine ergänzende Leistung von 133,87 Euro monatlich. Nichtvollbeschäftigte erhalten von der ergänzenden Leistung nach Satz 1 den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht.

(2) Auszubildende erhalten eine ergänzende Leistung von 66,94 Euro monatlich.

Protokollnotiz zu den Absätzen 1 und 2:
Die Beträge der ergänzenden Leistung verändern sich ab dem Zeitpunkt, ab dem die Beträge im TV-EL die Beträge dieser Regelung erreichen oder übersteigen, in der Weise und zu dem Zeitpunkt, wie sich die Beträge des TV-EL verändern.

(3) 1Die sich nach den Absätzen 1 und 2 ergebende ergänzende Leistung wird höchstens in der Höhe gewährt, in der

a) bei Beschäftigten
das Tabellenentgelt, einschließlich Vergütungsgruppenzulage (§ 9 ABD Teil A, 3.), persönlicher Zulage (Protokollnotiz zu § 6, §§ 10, 17 Absatz 8, 18 ABD Teil A, 3., §§ 14, 14 a, 31 Absatz 3, 32 Absatz 3 ABD Teil A, 1.) Garantiebetrag (§ 17 Absatz 4 ABD Teil A, 1.), des Strukturausgleichs nach § 12 ABD Teil A, 3.,

b) bei Auszubildenden
das Ausbildungsentgelt
hinter dem Grenzbetrag für die ergänzende Leistung zurückbleibt. 2Dieser Grenzbetrag beträgt für

a) Beschäftigte
ab 1. März 2020 3.791,70 Euro

ab 1. Januar 2021	3.844,78 Euro
b) Auszubildende	
ab 1. März 2020	1.384,17Euro

monatlich. [3]Der Grenzbetrag nach Satz 2 Buchstabe a) von Nichtvollbeschäftigten vermindert sich entsprechend der Regelung in § 2 Absatz 1 Satz 2. [4]Vorstehende Grenzbeträge nach Satz 2 nehmen in prozentualer Höhe und hinsichtlich des Zeitpunkts an den nach dem 30. September 2021 stattfindenden Anpassungen nach dem TV-EL teil.

Anmerkung zu Absatz 3 Satz 1:
Die Vorschrift gilt nicht für Angestellte der Vergütungsgruppe V b ABD Teil A ab Lebensaltersstufe nach vollendetem 43. Lebensjahr, die keinen Anspruch auf eine Vergütungsgruppenzulage haben.

(4) Beschäftigte im Sinne von § 1 Absatz 1 und 2 sowie 4 bis 7
– in den Entgeltgruppen 1 mit 9c,
– den Entgeltgruppen S 1 mit S 15 und
– den Entgeltgruppen P 5 mit P 12

erhalten, sofern und solange die Kommune der (Haupt-)Dienststelle des Arbeitgebers eine Zulage nach der Tarifvereinbarung der Landeshauptstadt München zur München-Zulage an ihre Beschäftigten gewährt, an Stelle der Zulage nach den Absätzen 1 bis 3 eine ergänzende Leistung in Höhe von bis zu 270,00 Euro monatlich.

(5) Beschäftigte im Sinne von § 1 Absätze 1 und 2 sowie 4 bis 7
– in den Entgeltgruppen 10 mit 15,
– der Entgeltgruppen S 16 mit S 18,
– der Entgeltgruppen P 13 mit P 16

erhalten, sofern und solange die Kommune der (Haupt-)Dienststelle des Arbeitgebers eine Zulage nach der Tarifvereinbarung der Landeshauptstadt München zur München-Zulage an ihre Beschäftigten gewährt, an Stelle der Zulage nach den Absätzen 1 bis 3 eine ergänzende Leistung in Höhe von bis zu 135,00 Euro monatlich.

Protokollnotiz zu Absatz 5:
Die Leistung wird an Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis am 30.04.2020 bereits besteht, nur auf Antrag und maximal sechs Monate rückwirkend (Ausschlussfrist), frühestens ab 01.05.2020 gewährt.

(6) [1]Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten gemäß ABD Teil E, 2. sowie Beschäftigte im Sinne von § 1 Absatz 4 erhalten, sofern und solange die Kommune der (Haupt-)Dienststelle des Arbeitgebers eine Zulage nach der Tarifvereinbarung der Landeshauptstadt München zur München-Zulage an ihre Beschäftigten gewährt, an Stelle der Zulage nach den Absätzen 1 bis 3 eine ergänzende Leistung in Höhe von bis zu 140,00 Euro monatlich. [2]Dieser Betrag verändert sich erstmals ab dem 01.09.2020 in der Weise und zu dem Zeitpunkt, an dem sich die Entgeltgruppe 8 Stufe 3 Teil A, 1. tabellenwirksam ändert bzw. seit dem 01.01.2020 geändert hat. [3]Änderungen werden bis zum Erreichen einer ergänzenden Leistung in Höhe von 200,00 Euro berücksichtigt.

Protokollnotiz zu Absatz 6:
Die betragsmäßige Anpassung erfolgt in Höhe der Veränderung des Verhältnisses des Tabellenwertes der Entgeltgruppe 8 Stufe 3 Teil A, 1. vor der Tarifänderung, verglichen mit dem Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 3 Teil A, 1. nach einer Tarifänderung, ausgedrückt in Prozent.

Protokollnotiz zu den Absätzen 4 bis 6:
Die Höhe der Zulage richtet sich jeweils nach der bei der Kommune der (Haupt-)Dienststelle des Arbeitgebers gewährten Zulage.

(7) Für Beschäftigte im Sinne von § 1 Absatz 3 gelten die Absätze 4 bis 6 nicht.

§ 3 Ergänzende Leistung für Kinder

(1) 1Beschäftigte erhalten für jedes Kind, für das ihnen Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz oder dem Bundeskindergeldgesetz tatsächlich gezahlt wird, eine ergänzende Leistung für Kinder von
a) ab 1. Mai 2020 in Höhe von 34,85 Euro
b) ab 1. Januar 2021 in Höhe von 35,34 Euro
monatlich. 2Die ergänzende Leistung für Kinder wird insgesamt höchstens in der Höhe gewährt, in der die Bezüge nach § 2 Absatz 3 Satz 1 Buchstabe a hinter dem Grenzbetrag für die ergänzende Leistung für Kinder (Kindergrenzbetrag) zurückbleiben. 3Dieser Kindergrenzbetrag beträgt
a) ab 1. Mai 2020 5.280,18 Euro
b) ab 1. Januar 2021 5.354,10 Euro“
monatlich. 4§ 2 Absatz 3 Sätze 3 und 4 gelten für den Kindergrenzbetrag entsprechend.

(2) 1Auszubildende erhalten für jedes Kind, für das ihnen Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz oder dem Bundeskindergeldgesetz tatsächlich gezahlt wird, eine ergänzende Leistung für Kinder von
a) ab 1. Mai 2020 in Höhe von 34,85 Euro
b) ab 1. Januar 2021 in Höhe von 35,34 Euro
monatlich. 2Die ergänzende Leistung für Kinder wird höchstens in der Höhe gewährt, in der das Ausbildungsentgelt einschließlich ergänzender Leistung nach § 2 Absatz 2 hinter dem jeweiligen Grenzbetrag für Auszubildende nach § 2 Absatz 3 Satz 2 Buchstabe b in Verbindung mit Satz 4 zurückbleibt.

(3) Beschäftigte im Sinne von § 1 Absatz 1 und 2 sowie 4 bis 7
– in den Entgeltgruppen 1 mit 13,
– S 1 mit S 18,
– P 5 mit P 16,
– Auszubildende und Praktikantinnen und Praktikanten gemäß ABD Teil E, 2. sowie Beschäftigte im Sinne von § 1 Absatz 4 erhalten, sofern und solange die Kommune der (Haupt-)Dienststelle des Arbeitgebers eine Zulage nach der Tarifvereinbarung der Landeshauptstadt München zur München-Zulage an ihre Beschäftigten gewährt, für jedes Kind, für das ihnen selbst Kindergeld nach deutschem Recht ausgezahlt wird, an Stelle der Zulage nach den Absätzen 1 bis 2 eine ergänzende Leistung für Kinder in Höhe von bis zu 50,00 Euro monatlich.

Protokollnotiz zu Absatz 3:
1Die Leistung wird an Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis am 30.04.2020 bereits besteht, nur auf Antrag und maximal sechs Monate rückwirkend (Ausschlussfrist), frühestens ab 01.05.2020 gewährt. 2Die Höhe der Zulage richtet sich jeweils nach der bei der Kommune der (Haupt-)Dienststelle des Arbeitgebers gewährten Zulage.

(4) Beschäftigte im Sinne von § 1 Absatz 1 und 2 sowie 4 bis 7
– in den Entgeltgruppen 14 mit 15,
erhalten, sofern und solange die Kommune der (Haupt-)Dienststelle des Arbeitgebers eine Zulage nach der Tarifvereinbarung der Landeshauptstadt München zur München-Zulage an ihre Beschäftigten gewährt, für jedes Kind, für das ihnen selbst Kindergeld nach deutschem Recht ausgezahlt wird, an Stelle der Zulage nach den Absätzen 1 bis 2 eine ergänzende Leistung für Kinder in Höhe von bis zu 25,00 Euro monatlich.

Protokollnotiz zu Absatz 4:
1Die Leistung wird an Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis am 30.04.2020 bereits besteht, nur auf Antrag und maximal sechs Monate rückwirkend (Ausschlussfrist), frühestens ab 01.05.2020 gewährt. 2Die Höhe der Zulage richtet sich jeweils nach der bei der Kommune der (Haupt-)Dienststelle des Arbeitgebers gewährten Zulage.

(5) Für Beschäftigte im Sinne von § 1 Absatz 3 gelten die Absätze 3 und 4 nicht.“

Protokollnotiz zu § 3:
[1]Die Beträge der ergänzenden Leistung für Kinder nehmen in prozentualer Höhe und hinsichtlich des Zeitpunkts an den nach dem 30. September 2021 stattfindenden Anpassungen nach dem TV-EL teil.

§ 4 Ausgleichszulage

[1]Führt bei Gewährung einer Zulage nach § 2 Absätzen 4 bis 6 eine Höhergruppierung zur Reduzierung des Grundbetrags der ergänzenden Leistung und würde die/der Beschäftigte dadurch ein insgesamt geringeres Brutto-Entgelt als vor der Höhergruppierung erhalten, besteht ein Anspruch auf Zahlung einer Ausgleichszulage. [2]Deren Höhe ergibt sich aus der Differenz der bisherigen Brutto-Tabellenentgelthöhe einschließlich des Grundbetrags der ergänzenden Leistung und der Brutto-Tabellenentgelthöhe einschließlich des reduzierten Grundbetrags der ergänzenden Leistung nach der Höhergruppierung. [3]Die Ausgleichszulage wird bei Erreichen der nächsten Erfahrungsstufe bzw. bei der nächsten Höhergruppierung in voller Höhe angerechnet und führt insoweit zu deren Abschmelzung. [4]Für Höhergruppierungen mit einem Wirkungszeitpunkt bis einschließlich 30.04.2020 findet die bis dahin geltende Rechtslage Anwendung."

§ 5 Allgemeine Bestimmungen

(1) Eine ergänzende Leistung nach den §§ 2 und 3 steht nur zu, wenn sie insgesamt 10 Euro monatlich überschreitet; hierbei bleiben Berechnungen wegen Teilzeitbeschäftigung und für Teilmonate unberücksichtigt.

(2) Die ergänzende Leistung nach den §§ 2 und 3 wird nur für Zeiträume gezahlt, für die Bezüge (Tabellenentgelt, Ausbildungsentgelt, Entgeltfortzahlung nach den §§ 22 und 26 ABD Teil A, 1.) zustehen. Die Bestimmungen des ABD über die Berechnung der Bezüge für Teilzeiträume gelten entsprechend.
Anmerkung zu Absatz 2:
Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, wird die ergänzende Leistung bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses als Bestandteil der Entgeltfortzahlung nach § 22 ABD Teil A, 1. berücksichtigt.

(3) Absatz 1 gilt für Auszubildende und Praktikantinnen und Praktikanten nach ABD Teil E, 1 und E, 2. sowie die in § 1 Absatz 4 genannten Beschäftigten entsprechend.

(4) Die ergänzende Leistung nach den §§ 2 und 3 ist bei der Bemessung der Jahressonderzahlung nicht zu berücksichtigen.

(5) Teilzeitbeschäftigten stehen die Leistungen nach § 2 sowie nach § 3 Absätze 3 und 4 entsprechend dem Verhältnis der vertraglich vereinbarten reduzieren Arbeitszeit gegenüber der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer/eines vollzeitbeschäftigten Beschäftigten (§ 6 ABD Teil A, 1.) zu.

§ 6 Übergangsbestimmungen

Für Beschäftigte, die am 30. September 2005 zum Bezug einer ergänzenden Leistung berechtigt sind und deren Arbeitsverhältnis am 1. Oktober 2005 zu demselben Arbeitgeber ununterbrochen fortbesteht, gilt Folgendes:

(1) [1]Dem Grenzbetrag nach § 2 Absatz 3 Satz 2 Buchstabe a bzw. § 3 Absatz 1 Satz 3 ist das nach § 5 Absatz 2 ABD Teil A, 3. ermittelte Vergleichsentgelt einschließlich Vergütungsgruppenzulage (§ 9 ABD Teil A, 3.), persönlicher Zulage (Protokollnotiz zu § 6, §§ 10, 17

Absatz 8, 18 ABD Teil A, 3., §§ 14, 14 a, 31 Absatz 3, 32 Absatz 3 ABD Teil A, 1.) gegenüberzustellen.
2Werden bei der Bemessung des Vergleichsentgelts
– ein höherer Ortszuschlag als der der Stufe 1
– bei bisherigen Beschäftigten der Vergütungsgruppe V b ohne Anspruch auf Vergütungsgruppenzulage (§ 9 ABD Teil A, 3.) und/oder persönliche Zulage nach §§ 10, 18 ABD Teil A, 3., § 14 ABD Teil A, 1. eine Lebensaltersstufe nach vollendetem 43. Lebensjahr berücksichtigt, ist die am 30. September 2005 zustehende ergänzende Leistung weiterzugewähren.

(2) 1Sobald die nächste reguläre Stufe nach den Bestimmungen des ABD Teil A, 3. bzw. ABD Teil A, 1. zusteht und/oder eine nach Absatz 1 Satz 1 zu berücksichtigende Zulage gewährt wird, ist der jeweilige Grenzbetrag den Bezügen nach § 2 Absatz 3 Satz 1 Buchstabe a bzw. nach Absatz 1 Satz 1 gegenüberzustellen. 2Ein sich dadurch ggf. ergebender Einkommensverlust wird durch die Zahlung einer Besitzstandszulage ausgeglichen. 3Auf diese Zulage sind künftige Erhöhungen des Entgelts durch höhere Eingruppierung einschließlich Garantiebetrag nach § 17 Absatz 4 ABD Teil A, 1. Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege gemäß § 8 ABD Teil A, 3. Zahlung von Vergütungsgruppenzulagen gemäß § 9 ABD Teil A, 3. Aufsteigen in eine höhere Stufe und
– die Gewährung eines Strukturausgleichs gemäß § 12 ABD Teil A, 3.
– Gewährung einer Zulage nach Protokollnotiz zu § 6, §§ 10, 17 Absatz 8, 18 ABD Teil A, 3., §§ 14, 14a, 31 Absatz 3, 32 Absatz 3 ABD Teil A, 1.
in vollem Umfang anzurechnen. 4Die Zulage vermindert sich außerdem um die Hälfte des Erhöhungsbetrages künftiger linearer Entgelterhöhungen.
Anmerkung zu Absatz 2:
Für Beschäftigte, die sich bereits in einer individuellen Endstufe ihrer Entgeltgruppe befinden, gilt Absatz 2 mit der Maßgabe, dass ab 1. Oktober 2007 statt des Tabellenentgelts das Vergleichsentgelt nach Absatz 1 Satz 1 zzgl. der weiteren Bezügebestandteile nach § 2 Absatz 3 Satz 1 Buchstabe a den jeweiligen Grenzbeträgen gegenüberzustellen ist.
Bei Wiedereinstellung nach der Anmerkung zu § 1 Absatz 1 Satz 1 ABD Teil A, 3. lebt der Anspruch auf die ergänzende Leistung – ggf. unter Berücksichtigung zwischenzeitlicher Verminderungen der ergänzenden Leistung – wieder auf.

(3) § 4 dieser Regelung und § 24 Absatz 2 und 4 ABD Teil A, 1. gelten für diese ergänzende Leistung entsprechend.

(4) 1Unberührt von Absatz 1 bleibt der Anspruch auf die ergänzende Leistung nach den §§ 1 bis 4 dieser Regelung. 2Eine nach diesen Bestimmungen tatsächlich gewährte ergänzende Leistung wird auf die ergänzende Leistung nach Absatz 1 angerechnet.

§ 6a Verrechnung von Zulagen

Eine bereits vor dem 01.01.1995 gewährte diözesane Zulage für Beschäftigte im Ordinariat wird mit der ergänzenden Leistung nach § 2 Absätze 4 bis 6 verrechnet und ab dem Inkrafttreten der Änderungen des § 2 neueingestellten Beschäftigten nicht mehr gewährt.

§ 7 Änderungen, Außer-Kraft-Treten

(1) Diese Regelung wird zum gleichen Zeitpunkt geändert oder tritt außer Kraft, wenn der ihr dem Grunde nach entsprechende „Tarifvertrag über eine ergänzende Leistung an Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Auszubildende des Freistaates Bayern“ (TV-EL) im Umfang oder in den Bedingungen geändert wird oder nach einer Kündigung außer Kraft tritt.

(2) 1Soweit sich diese Regelung an der örtlichen Tarifvereinbarung der Stadt München zur München-Zulage orientiert (§ 1 Absätze 4 bis 7, § 2 Absätze 4 bis 6, § 3 Absätze 3 und 4 und § 4) und sich die Regelung der Landeshauptstadt München ändert, nimmt die Kommission auf Grundlage und unter Berücksichtigung der Ergebnisse der Tarifverhandlungen der

Tarifvertragsparteien zur örtlichen Tarifvereinbarung der Stadt München zur München-Zulage Verhandlungen zur Anpassung dieser Regelung auf. [2]Tritt die Regelung der Landeshauptstadt München außer Kraft, tritt auch diese Regelung in diesen Punkten außer Kraft. [3]Unter Berücksichtigung des Absatzes 1 gilt ab diesem Zeitpunkt die an der Regelung des TV-EL im Umfang und in den Bedingungen orientierte Regelung wieder vollumfänglich.

Anlage 1

Übersicht über die Gemeinden im „Großraum München“ gemäß Kommunaler Arbeitgeberverband Bayern e.V. und Übersicht über die Gemeinden im „Verdichtungsraum München“ nach Landesentwicklungsprogramm

Gemeinden im Großraum München (nach KAV)	**Gemeinden im Verdichtungsraum München (nach LEP)**
Adelshofen	Alling
Allershausen	Anzing
Althegnenberg	Aschheim
Altomünster	Baierbrunn
Andechs	Berg
Aßling	Dachau
Aying	Ebersberg
Baiern	Eching
Bergkirchen	Eichenau
Bockhorn	Emmering
Bruck	Erding
Brunnthal	Feldafing
Buch am Buchrain	Feldkirchen
Dietramszell	Forstern
Eching am Ammersee	Forstinning
Egenhofen	Freising
Egling	Fürstenfeldbruck
Egmating	Garching bei München
Eitting	Gauting
Erdweg	Germering
Eresing	Gilching
Eurasburg	Gräfelfing
Fahrenzhausen	Grafing bei München

Feldkirchen-Westerham	Grafrath
Finsing	Grasbrunn
Frauenneuharting	Gröbenzell
Geltendorf	Grünwald
Geretsried	Haar
Glonn	Hallbergmoos
Greifenberg	Hebertshausen
Haimhausen	Herrsching am Ammersee
Hattenhofen	Höhenkirchen-Siegertsbrunn
Hilgertshausen-Tandern	Hohenbrunn
Hohenkammer	Ismaning
Hohenlinden	Karlsfeld
Holzkirchen	Kirchheim bei München
Icking	Kirchseeon
Inning am Ammersee	Kottgeisering
Isen	Krailling
Jesenwang	Maisach
Jetzendorf	Mammendorf
Kirchdorf an der Amper	Markt Schwaben
Kranzberg	Landeshauptstadt München
Landsberied	Neubiberg
Lengdorf	Neufahrn bei Freising
Maitenbeth	Neuried
Markt Indersdorf	Oberhaching
Marzling	Oberschleißheim
Mittelstetten	Oberschweinbach
Moorenweis	Olching
Moosach	Ottenhofen
Moosinning	Ottobrunn
Münsing	Planegg
Neuching	Pliening
Oberding	Pöcking
Oberpframmern	Poing
Odelzhausen	Puchheim

Otterfing	Pullach im Isartal
Pastetten	Putzbrunn
Petershausen	Röhrmoos
Pfaffenhofen an der Glonn	Schäftlarn
Reichertshausen	Schöngeising
Ried	Seefeld
Sauerlach	Starnberg
Schondorf am Ammersee	Taufkirchen
Schwabhausen	Türkenfeld
Steindorf	Tutzing
Steinhöring	Unterföhring
Straßlach-Dingharting	Unterhaching
Sulzemoos	Unterschleißheim
Tuntenhausen	Vaterstetten
Utting am Ammersee	Vierkirchen
Valley	Weßling
Walpertskirchen	Wörth
Weichs	Wörthsee
Weyarn	Zorneding
Wolfratshausen	***Gemeindefreie Gebiete:***
	Grünwalder Forst
	Perlacher Forst
	Übergangsregelung: Besitzstand TV-EL
	Eitting
	Finsing
	Marzling
	Moosinning
	Neuching
	Oberding

Anlage 2

Einzelarbeitsvertragliche Vereinbarung zur Gewährung der ergänzenden Leistung nach § 1 Absatz 5 (Beschäftigte mit Hauptwohnung im „Großraum München“ und Dienststelle im „Verdichtungsraum München“)

„In Ergänzung des Arbeitsvertrages vom xxxx wird Folgendes vereinbart:
(1) Der Arbeitgeber gewährt der/dem Beschäftigten eine ergänzende Leistung nach Maßgabe von ABD Teil D, 8 in der jeweils geltenden Fassung.
(2) Grundlage der Zahlung ist § 1 Absatz 5 ABD Teil D, 8.
(3) Die Zulage entfällt ersatzlos
a) und mit sofortiger Wirkung, wenn die Kommune der Hauptwohnung des/der Beschäftigten (Wohnortgemeinde) die entsprechende Zulage an ihre Beschäftigten nicht mehr gewährt
b) oder zu dem Zeitpunkt, zu dem der/die Beschäftigte seine/ihre Hauptwohnung in eine Kommune (Gemeinde) verlegt, die ihren Beschäftigten eine entsprechende Zulage nicht gewährt,
c) oder zu dem Zeitpunkt, zu dem die Rechtsgrundlage im ABD entfällt.
Änderungen von Umständen, die sich auf die Anspruchsberechtigung auswirken, insbesondere ein Umzug, müssen durch die/den Beschäftigten unverzüglich mitgeteilt werden.
(4) Änderungen von Umständen, die sich auf die Anspruchsberechtigung auswirken, insbesondere ein Umzug, müssen durch die/den Beschäftigten unverzüglich mitgeteilt werden.“

Anlage 3

Beschlussfassung zur Gewährung einer ergänzenden Leistung an Beschäftigte nach § 1 Absatz 1 ABD Teil D, 8.

„(1) Der Arbeitgeber gewährt den Beschäftigten eine ergänzende Leistung nach Maßgabe der Regelungen des ABD Teil D, 8.
(2) Grundlage der Zahlung ist § 1 Absatz 6 ABD Teil D, 8.
(3) evtl. abweichend von ABD Teil D, 8. wenn die Dienststellenkommune eine Zulage in anderer Höhe gewährt. Die Zulagenhöhe richtet sich immer nach der Kommune der (Haupt-)Dienststelle des Arbeitgebers: Die Höhe der Zulage beträgt ….
(4) Die Zulage entfällt ersatzlos
a) und mit sofortiger Wirkung, wenn die Kommune der (Haupt-)Dienststelle des Arbeitgebers die entsprechende Zulage an ihre Beschäftigten nicht mehr gewährt,
b) oder zu dem Zeitpunkt, zu dem die Rechtsgrundlage im ABD entfällt.“

Anlage 4

Einzelarbeitsvertragliche Vereinbarung zur Gewährung der ergänzenden Leistung nach § 1 Absatz 6 (Beschäftigte mit Hauptwohnung im „Verdichtungsraum München“ und Dienststelle im „Großraum München“)

„In Ergänzung des Arbeitsvertrages vom xxxx wird Folgendes vereinbart:
(1) Der Arbeitgeber gewährt der/dem Beschäftigten eine ergänzende Leistung nach Maßgabe von ABD Teil D, 8. in der jeweils geltenden Fassung.
(2) Grundlage der Zahlung ist § 1 Absatz 6 ABD Teil D, 8.
(3) Die Zulage entfällt ersatzlos
a) und mit sofortiger Wirkung, wenn die Kommune der (Haupt-)Dienststelle des Arbeitgebers die entsprechende Zulage an ihre Beschäftigten nicht mehr gewährt,
b) oder zu dem Zeitpunkt, zu dem der/die Beschäftigte seine Hauptwohnung aus dem „Verdichtungsraum München“ im Sinne des Absatzes 1 (Anhang 2 der Anlage zur Verordnung

über das Landesentwicklungsprogramm Bayern (LEP) vom 22. August 2013 (GVBl S. 550, BayRS 230-1-5-F) in der jeweils geltenden Fassung) herausverlegt
c) oder zu dem Zeitpunkt, zu dem die Rechtsgrundlage im ABD entfällt.
(4) Änderungen von Umständen, die sich auf die Anspruchsberechtigung auswirken, insbesondere ein Umzug, müssen durch die/den Beschäftigten unverzüglich mitgeteilt werden."

Anlage 5

Einzelarbeitsvertragliche Vereinbarung zur Gewährung der ergänzenden Leistung nach § 1 Absatz 7 (Beschäftigte mit Hauptwohnung im „Großraum München" und Dienststelle im „Großraum München")
„In Ergänzung des Arbeitsvertrages vom xxxx wird Folgendes vereinbart:
(1) Der Arbeitgeber gewährt der/dem Beschäftigten eine ergänzende Leistung nach Maßgabe von ABD Teil D, 8. in der jeweils geltenden Fassung.
(2) Grundlage der Zahlung ist § 1 Absatz 7 in Verbindung mit § 1 Absatz 6 ABD Teil D, 8.
(3) Die Zulage entfällt ersatzlos
a) und mit sofortiger Wirkung, wenn die Kommune der (Haupt-)Dienststelle des Arbeitgebers die entsprechende Zulage an ihre Beschäftigten nicht mehr gewährt,
b) oder mit sofortiger Wirkung, wenn die Kommune der Hauptwohnung (Wohnortgemeinde) des/der Beschäftigten die entsprechende Zulage an ihre Beschäftigten nicht mehr gewährt
c) oder zu dem Zeitpunkt, zu dem der/die Beschäftigte seine/ihre Hauptwohnung in eine Kommune (Gemeinde) verlegt, die ihren Beschäftigten eine entsprechende Zulage nicht gewährt,
d) oder zu dem Zeitpunkt, zu dem die Rechtsgrundlage im ABD entfällt.
(4) Änderungen von Umständen, die sich auf die Anspruchsberechtigung auswirken, insbesondere ein Umzug, müssen durch die/den Beschäftigten unverzüglich mitgeteilt werden."

D, 9. Reisekostenordnung der bayerischen Diözesen

Präambel

Die Reisekostenordnung der bayerischen Diözesen entspricht dem Grund und der Höhe nach vollumfänglich den reisekostenrechtlichen Vorschriften des Bayerischen Gesetzes über die Reisekostenvergütung der Beamten und Richter (Bayerisches Reisekostengesetz - BayRKG) vom 24. April 2001 (letzte berücksichtigte Änderung: 22.07.2014).
Entsprechende Anwendung finden ferner die auf Grund des Art. 25 BayRKG durch das Bayerische Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat erlassenen Rechtsverordnungen und allgemeinen Verwaltungsvorschriften in ihrer jeweiligen, auch ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Fassung.

Abschnitt I: Allgemeines (§ 1)

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Ordnung regelt die Erstattung von Auslagen für Dienstreisen und Dienstgänge (Reisekostenvergütung) für Beschäftigte im Geltungsbereich des Arbeitsvertragsrechts der bayerischen Diözesen (ABD).

(2) Diese Ordnung regelt ferner die Erstattung von
1. Auslagen aus Anlass der Abordnung (Trennungsgeld, § 23),
2. Auslagen für Reisen aus Anlass der Einstellung, einer Versetzung, Abordnung oder Aufhebung einer Abordnung (§ 14 Absätze 1 und 2),
3. Auslagen für Aus- und Fortbildungsreisen (§ 24 Absätze 1 bis 3) und
4. Fahrkosten für Fahrten zwischen Wohnung und Dienststätte aus besonderem dienstlichem Anlass (§ 24 Absatz 4).

Abschnitt II: Reisekostenvergütung (§§ 2-22)

§ 2 Begriffsbestimmungen

(1) Dienstreisende im Sinn dieser Ordnung sind die in § 1 Absatz 1 genannten Beschäftigen, die eine Dienstreise oder einen Dienstgang ausführen.

(2) 1Dienstreisen im Sinn dieser Ordnung sind Reisen zur Erledigung von Dienstgeschäften außerhalb des Dienstorts, die schriftlich oder elektronisch angeordnet oder genehmigt worden sind. 2Dienstort ist die Gemeinde, in der sich die Dienststelle befindet, bei der Dienstreisende ständig oder überwiegend Dienst zu leisten haben. 3Haben Dienstreisende keine Dienststelle im Sinn von Satz 2, gilt die Dienststelle, der Berechtigte organisatorisch zugeordnet sind, als Dienststelle im Sinn dieser Ordnung; dies gilt auch bei Tele- oder Wohnraumarbeit. 4Dienstreisen sind auch Reisen aus Anlass der Einstellung, einer Versetzung, Abordnung oder Aufhebung einer Abordnung sowie Reisen von einem dem vorübergehenden Aufenthalt dienenden Ort zum Dienstort, wenn im Übrigen die Voraussetzungen des Satzes 1 erfüllt sind.

(3) Auslandsdienstreisen sind Dienstreisen zwischen Inland und Ausland sowie im Ausland.

(4) 1Dienstgänge im Sinn dieser Ordnung sind Gänge oder Fahrten am Dienst- oder Wohnort zur Erledigung von Dienstgeschäften außerhalb der Dienststätte, die angeordnet oder

genehmigt worden sind. 2Dem Wohnort steht ein dem vorübergehenden Aufenthalt dienender Ort gleich.

(5) 1Der Anordnung oder Genehmigung einer Dienstreise oder eines Dienstgangs im Inland bedarf es nicht, wenn dies nach dem Amt bzw. Aufgabenbereich der/des Dienstreisenden oder nach dem Wesen des Dienstgeschäfts nicht in Betracht kommt. 2Entsprechendes gilt, wenn angeordnete dienstliche Aufträge oder festgelegte Einsatzpläne eine Dienstreise oder einen Dienstgang erforderlich machen.

§ 3 Anspruch auf Reisekostenvergütung

(1) 1Dienstreisende haben Anspruch auf Reisekostenvergütung zur Abgeltung der dienstlich veranlassten Mehraufwendungen. 2Art und Umfang bestimmt ausschließlich diese Ordnung. 3Der Nachweis der Mehraufwendungen kann bis zum Ablauf eines halben Jahres nach Antragstellung von der für die Abrechnung zuständigen Stelle verlangt werden. 4Werden Nachweise auf Anforderung nicht innerhalb von drei Monaten vorgelegt, kann der Antrag insoweit abgelehnt werden.

(2) Reisekostenvergütung wird nur insoweit gewährt, als die Aufwendungen und die Dauer der Dienstreise oder des Dienstgangs zur Erledigung des Dienstgeschäfts notwendig waren.

(3) 1Auf die Reisekostenvergütung sind Zuwendungen Dritter, die Dienstreisenden ihrer Funktion wegen für dieselbe Dienstreise oder denselben Dienstgang gewährt wurden, anzurechnen. 2§ 11 bleibt unberührt.

(4) Bei Dienstreisen und Dienstgängen für eine auf Vorschlag oder Verlangen der zuständigen Dienststelle wahrgenommene Nebentätigkeit haben Dienstreisende nur insoweit Anspruch auf Reisekostenvergütung, als die Stelle, bei der die Nebentätigkeit ausgeübt wird, Auslagenerstattung für dieselbe Dienstreise oder denselben Dienstgang nicht zu gewähren hat; dies gilt auch dann, wenn Dienstreisende auf ihren Anspruch gegen die Stelle verzichtet haben.

(5) 1Die Reisekostenvergütung ist innerhalb einer Ausschlussfrist von einem halben Jahr beim Arbeitgeber bzw. der zuständigen Stelle schriftlich oder elektronisch zu beantragen. 2Die Frist beginnt mit dem Tag nach Beendigung der Dienstreise oder des Dienstgangs, in den Fällen des § 20 mit Ablauf des Tages, an dem den Dienstreisenden bekannt wird, dass die Dienstreise oder der Dienstgang nicht ausgeführt wird.

(6) Auf Reisekostenvergütung und Kostenerstattung nach § 1 Absatz 2 kann ganz oder teilweise verzichtet werden.

§ 4 Art der Reisekostenvergütung

Die Reisekostenvergütung umfasst
1. Fahrkostenerstattung (§ 5),
2. Wegstrecken- und Mitnahmeentschädigung (§ 6),
3. Tagegeld (§ 8),
4. Übernachtungsgeld (§ 9),
5. Erstattung der Auslagen bei längerem Aufenthalt am Geschäftsort (§ 10),
6. Erstattung der Nebenkosten (§ 12),
7. Erstattung der Auslagen bei Dienstreisen bis zu sechs Stunden Dauer und bei Dienstgängen (§ 13),
8. Aufwandsvergütung (§ 18),
9. Pauschvergütung (§ 19),

10. Erstattung der Auslagen für Reisevorbereitungen und bei vorzeitiger Beendigung des Dienstgeschäfts (§ 20).

§ 5 Fahrkostenerstattung

(1) 1Für Strecken, die mit regelmäßig verkehrenden Beförderungsmitteln zurückgelegt worden sind, werden die entstandenen notwendigen Fahrkosten erstattet, und zwar beim Benutzen von

	Land- oder Wasserfahrzeugen	Flugzeugen	Schlafwagen
den Beschäftigten	bis zu den Kosten der		
der Entgeltgruppen 1 bis 7 bzw. S 2 bis S 5 (Besoldungsgruppen A 1 bis A 7)	zweiten Klasse	Touristen- oder Economyklasse	Touristenklasse
der übrigen Entgeltgruppen (Besoldungsgruppen)	ersten Klasse	Touristen- oder Economyklasse	Doppel- oder Einbettklasse

2Fahrpreisermäßigungen sind zu berücksichtigen. 3Wird die Dienstreise an der Wohnung angetreten oder beendet, werden höchstens die Fahrkosten erstattet, die bei der Abreise oder Ankunft an der Dienststelle angefallen wären; dies gilt nicht, wenn es zur Erledigung des konkreten Dienstgeschäfts aus dienstlichen Gründen erforderlich ist, die Dienstreise zwischen zwanzig Uhr und sechs Uhr oder an einem Samstag, Sonntag oder gesetzlichen Feiertag anzutreten oder zu beenden. 4Fahrkosten werden nicht erstattet, wenn das regelmäßig verkehrende Beförderungsmittel oder ein anderes Beförderungsmittel unentgeltlich benutzt werden kann.

(2) Ist die/der Dienstreisende noch nicht in eine der Entgeltgruppen eingruppiert, z. B. Auszubildende, so wird sie/er für die Fahrkostenerstattung Beschäftigten der Entgeltgruppen 1 bis 7 gleichgestellt.
Protokollnotiz zu § 5 Absatz 2:
1Ansonsten gilt: Ist die/der Dienstreisende noch nicht Angehöriger einer Besoldungsgruppe, so ist die Besoldungsgruppe seines Eingangsamts maßgebend. 2Die Rückwirkung der Einweisung in eine Planstelle und die Rückwirkung der Zuteilung eines Amts zu einer anderen Besoldungsgruppe bleiben unberücksichtigt.

(3) Die Kosten einer höheren Klasse werden erstattet, wenn Dienstreisende sie aus dienstlichen Gründen benutzen mussten.

(4) 1Dienstreisende, denen nach Absatz 1 die Fahrkosten der niedrigsten Klasse zu erstatten wären, werden bei einem Grad der Behinderung von wenigstens 50 die Auslagen für die nächsthöhere Klasse erstattet. 2Dieselbe Vergünstigung kann anderen Dienstreisenden gewährt werden, wenn ihr körperlicher oder gesundheitlicher Zustand das Benutzen der höheren Klasse rechtfertigt.

(5) 1Für Strecken, die aus triftigen Gründen mit anderen als den in § 6 genannten nicht regelmäßig verkehrenden Beförderungsmitteln zurückgelegt worden sind, werden die entstandenen notwendigen Fahrkosten erstattet. 2Liegen keine triftigen Gründe vor, so darf keine höhere Reisekostenvergütung gewährt werden als beim Benutzen eines regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels.

§ 6 Wegstrecken- und Mitnahmeentschädigung

(1) 1Für Strecken, die Dienstreisende aus triftigen Gründen mit einem ihnen gehörenden Fahrzeug zurücklegen, wird als Auslagenersatz eine Wegstreckenentschädigung gewährt, und zwar je Kilometer bei Benutzung eines

1.	Kraftwagens	0,35 €,
2.	Motorrads oder Motorrollers	0,15 €,
3.	Mopeds oder Mofas	0,09 €,
4.	Fahrrads	0,06 €.

2Dem Fahrzeug im Sinn des Satzes 1 steht das unentgeltlich zur Verfügung gestellte Fahrzeug des Ehegatten, des Lebenspartners im Sinn des § 1 des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder eines mit der/dem Dienstreisenden in häuslicher Gemeinschaft lebenden Verwandten oder Verschwägerten gleich. 3Mit der Wegstreckenentschädigung nach Satz 1 sind die Aufwendungen für die Mitnahme von Gepäck abgegolten.

(2) Dienstreisende, die in ihrem Fahrzeug Personen mitgenommen haben, die Anspruch auf Wegstreckenentschädigung gegen denselben Arbeitgeber haben, erhalten Mitnahmeentschädigung je Person und Kilometer in Höhe von 0,02 € bei Benutzung eines Kraftwagens und in Höhe von 0,01 € bei Benutzung eines Motorrads oder Motorrollers.

(3) Sind Dienstreisende von einer im kirchlichen Dienst stehenden Person mitgenommen worden, die Anspruch auf Fahrkostenerstattung gegen einen anderen Arbeitgeber hat, so erhalten sie Mitnahmeentschädigung nach Absatz 2, soweit ihnen Auslagen für die Mitnahme entstanden sind.

(4) Zur Abgeltung der Mehraufwendungen, die durch regelmäßig in größerem Umfang erforderliche Fahrten mit privateigenen Kraftwagen auf unbefestigten Forststrecken verursacht werden, erhalten im Forstdienst tätige Dienstreisende nach näherer Bestimmung der obersten Dienstbehörde zur Wegstreckenentschädigung nach Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 einen Zuschlag von 0,03 € je Kilometer.

Protokollnotiz zu § 6 Absatz 4:
Oberste Dienstbehörde ist für den Bereich der Diözesen und den unter ihrer Aufsicht stehenden Stiftungen das Ordinariat, bei anderen Rechtsträgern ist dies die Vertreterin/der Vertreter des jeweiligen Rechtsträgers (z. B. die/der Ordensobere oder der Vorstand).

(5) Wegstrecken- und Mitnahmeentschädigung werden nicht gewährt, wenn ein Dienstfahrzeug unentgeltlich benutzt werden kann.

(6) 1Für Strecken, die Dienstreisende ohne Vorliegen triftiger Gründe mit einem ihnen gehörenden Fahrzeug zurücklegen, wird eine Wegstreckenentschädigung gewährt, und zwar je Kilometer bei Benutzung eines

1.	Kraftwagens	0,25 €,
2.	Motorrads oder Motorrollers	0,12 €,
3.	Mopeds oder Mofas	0,07 €,
4.	Fahrrads	0,04 €.

2§ 5 Absatz 1 Satz 4 gilt sinngemäß.

(7) § 5 Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend.

§ 7 Dauer der Dienstreise

1Die Dauer der Dienstreise richtet sich nach der Abreise und der Ankunft an der Wohnung. 2Wird die Dienstreise an der Dienststelle angetreten oder beendet, so tritt diese an die Stelle der Wohnung.

§ 8 Tagegeld

(1) Bei einer Dienstreise, die nicht mehr als einen vollen Kalendertag beansprucht, beträgt das Tagegeld bei einer Dauer
von mehr als sechs bis acht Stunden 4,50 €,
von mehr als acht bis zwölf Stunden 7,50 €,
von mehr als zwölf Stunden 15,00 €.

(2) 1Bei einer mehrtägigen Dienstreise beträgt das Tagegeld für den vollen Kalendertag 21,50 €. 2Für den Tag des Antritts und für den Tag der Beendigung einer mehrtägigen Dienstreise beträgt das Tagegeld bei einer Dauer
von mehr als sechs bis acht Stunden 6,50 €,
von mehr als acht bis zwölf Stunden 11,00 €,
von mehr als zwölf Stunden 21,50 €.

(3) Bei mehreren Dienstreisen an einem Kalendertag wird jede Reise für sich berechnet; es wird jedoch zusammen nicht mehr als ein volles Tagegeld gewährt.

(4) Erstreckt sich eine Dienstreise auf zwei Kalendertage und steht Dienstreisenden ein Übernachtungsgeld nicht zu, so ist, wenn dies für sie günstiger ist, das Tagegeld so zu berechnen, als ob die Dienstreise an einem Kalendertag ausgeführt worden wäre.

(5) Die oberste Dienstbehörde kann in begründeten Ausnahmefällen unter Berücksichtigung der häuslichen Ersparnis die Erstattung entstandener notwendiger Auslagen für Verpflegung, die über den Pauschbeträgen der Absätze 1 bis 4 liegen, zulassen.
Protokollnotiz zu § 8 Absatz 5:
Siehe Protokollnotiz zu § 6 Absatz 4.

§ 9 Übernachtungsgeld

(1) 1Übernachtungsgeld wird bei einer mindestens achtstündigen Dienstreise gewährt, wenn diese sich über mehrere Kalendertage erstreckt oder bis drei Uhr angetreten worden ist. 2Übernachtungsgeld wird nicht für eine Nacht gewährt, in der die Dienstreise nach drei Uhr angetreten oder vor zwei Uhr beendet worden ist.

(2) Das Übernachtungsgeld für eine Nacht ohne belegmäßigen Nachweis beträgt 18,50 €.

(3) 1Die entstandenen notwendigen Übernachtungskosten werden erstattet. 2Übernachtungskosten, die die Kosten des Frühstücks einschließen, sind vorab um 20 v.H. des Tagegeldes nach § 8 Absatz 2 Satz 1 zu kürzen.

(4) 1Abweichend von Absatz 1 wird ein Übernachtungsgeld nicht gewährt, wenn wegen der Benutzung von Beförderungsmitteln keine Übernachtungskosten anfallen. 2Für dieselbe Nacht wird ein Übernachtungsgeld nur gewährt, wenn wegen der frühen Ankunft oder späten Abfahrt des Beförderungsmittels eine Unterkunft in Anspruch genommen oder beibehalten werden musste.

§ 10 Erstattung der Auslagen bei längerem Aufenthalt am Geschäftsort

(1) 1Dauert der Aufenthalt an demselben auswärtigen Geschäftsort länger als 14 Tage, so werden als Vergütung vom 15. Tag an 50 v.H. des Tage- und Übernachtungsgeldes (§ 8 Absatz 2 Satz 1, § 9 Absatz 2) und vom 43. Tag an Trennungstagegeld und Reisebeihilfen wie bei einer Abordnung (§ 23) gewährt; § 9 Absatz 3 wird insoweit nicht angewandt. 2Zu den Aufenthaltstagen rechnen alle Tage zwischen dem Hinreisetag und dem Rückreisetag.

(2) Die oberste Dienstbehörde kann abweichend von Absatz 1 das volle Tage- und Übernachtungsgeld (§ 8 Absatz 2 Satz 1, § 9 Absätze 2 und 3) in besonderen Fällen über die 14-Tagefrist hinaus, längstens jedoch bis zu drei Monaten bewilligen.
Protokollnotiz zu § 10 Absatz 2:
Siehe Protokollnotiz zu § 6 Absatz 4.

§ 11 Kürzung des Tage- und Übernachtungsgeldes und der Vergütung nach § 10 Absatz 1

(1) 1Erhalten Dienstreisende ihres Amts wegen unentgeltlich Verpflegung, ist
1. vom Tagegeld (§ 8) für das Frühstück 20 v.H., für das Mittag- und Abendessen je 40 v.H. des vollen Satzes,
2. von der Vergütung nach § 10 für das Frühstück 15 v.H., für das Mittag- und Abendessen je 25 v.H.,
höchstens jedoch ein Betrag bis zur Höhe des jeweiligen Tagegeldes einzubehalten. 2Das Tagegeld und die Vergütung nach § 10 Absatz 1 werden nach Satz 1 auch gekürzt, wenn von dritter Seite Verpflegung bereitgestellt wird und das Entgelt für sie in den erstattbaren Fahr- oder Nebenkosten enthalten ist.

(2) 1Erhalten Dienstreisende ihres Amts wegen unentgeltlich Unterkunft oder werden die Auslagen für das Benutzen von Schlaf-, Liegewagen oder Schiffskabinen erstattet, wird Übernachtungsgeld (§ 9) nicht gewährt, die Vergütung nach § 10 Absatz 1 wird um 35 v.H. gekürzt. 2Das gleiche gilt, wenn von dritter Seite Unterkunft bereitgestellt wird und das Entgelt für sie in den erstattbaren Nebenkosten enthalten ist.

(3) Die Absätze 1 und 2 sind auch dann anzuwenden, wenn Dienstreisende ihres Amts wegen unentgeltlich bereitgestellte Verpflegung oder Unterkunft ohne triftigen Grund nicht in Anspruch nehmen.

(4) Die oberste Dienstbehörde kann in besonderen Fällen niedrigere Kürzungssätze zulassen.
Protokollnotiz zu § 11 Absatz 4:
Siehe Protokollnotiz zu § 6 Absatz 4.

§ 12 Erstattung der Nebenkosten

Zur Erledigung des Dienstgeschäfts entstandene notwendige Auslagen, die nicht nach §§ 5 bis 11 zu erstatten sind, werden als Nebenkosten erstattet.

§ 13 Erstattung der Auslagen bei Dienstreisen bis zu sechs Stunden Dauer und bei Dienstgängen

1Bei Dienstreisen bis zu sechs Stunden Dauer und bei Dienstgängen stehen Dienstreisenden Fahrkostenerstattung (§ 5), Wegstrecken- und Mitnahmeentschädigung (§ 6) und Nebenkostenerstattung (§ 12) zu. 2Daneben werden die entstandenen notwendigen Auslagen für Verpflegung bis zur Höhe von 4,50 € sowie für Unterkunft erstattet; § 8 Absatz 5 gilt entsprechend.

§ 14 Bemessung der Reisekostenvergütung in besonderen Fällen

(1) 1Bei Dienstreisen aus Anlass der Einstellung, einer Versetzung, Abordnung oder Aufhebung einer Abordnung wird das Tagegeld für die Zeit bis zur Ankunft am neuen Dienstort gewährt; im Übrigen gilt § 7. 2Das Tagegeld wird für die Zeit bis zum Ablauf des Ankunftstags gewährt, wenn Dienstreisende vom nächsten Tag an Trennungsreise- oder Trennungstagegeld erhalten; daneben wird Übernachtungsgeld gewährt. 3Bei Dienstreisen aus Anlass einer Versetzung, Abordnung oder Aufhebung einer Abordnung wird das Tagegeld

von dem Beginn des Abfahrtstages an gewährt, wenn für den vorhergehenden Tag Trennungsreise- oder Trennungstagegeld gewährt wird. 4§ 11 bleibt unberührt.

(2) Bei Dienstreisen aus Anlass der Einstellung wird höchstens die Reisekostenvergütung gewährt, die bei einer Dienstreise vom Wohnort zum Dienstort zustünde.

(3) Bei einer Dienstreise nach dem Wohnort wird für die Dauer des Aufenthalts an diesem Ort kein Tage- und Übernachtungsgeld gewährt; notwendige Auslagen werden wie bei einem Dienstgang (§ 13) erstattet.

(4) 1Übernachten Dienstreisende in ihrer außerhalb des Geschäftsorts gelegenen Wohnung, so wird kein Übernachtungsgeld gewährt, die Vergütung nach § 10 Absatz 1 wird um 35 v.H. gekürzt. 2Für volle Kalendertage des Aufenthalts am Wohnort wird kein Tagegeld und keine Vergütung nach § 10 Absatz 1 gewährt. 3Die notwendigen Auslagen für die Fahrten zwischen dem Geschäftsort und dem Wohnort (§§ 5 und 6) werden bis zur Höhe der nach den Sätzen 1 und 2 eingesparten Beträge erstattet.

(5) Wer eine Dienstreise als Beisitzerin/Beisitzer eines kirchlichen Arbeitsgerichts ausführt, wird für die Fahrkostenerstattung Beschäftigten der übrigen Entgeltgruppen im Sinn des § 5 Absatz 1 Satz 1 gleichgestellt.

§ 15 Verbindung von Dienstreisen mit privaten Reisen

(1) 1Wird eine Dienstreise mit einer privaten Reise verbunden, ist die Reisekostenvergütung so zu bemessen, als wäre nur die Dienstreise durchgeführt worden. 2Die Reisekostenvergütung darf die nach dem tatsächlichen Reiseverlauf entstandenen Kosten nicht übersteigen.

(2) 1Ist der Antritt einer Dienstreise vom Urlaubsort aus angeordnet oder genehmigt worden, gilt der Urlaubsort als Ausgangsort der Dienstreise. 2Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend. 3Ist die Dienstreise erst nach dem Ende des Urlaubs anzutreten, wird Reisekostenvergütung vom Urlaubsort zum Geschäftsort und vom Geschäftsort zum Dienstort oder zur Wohnung (§ 7) gewährt. 4Auf den sich nach Satz 3 ergebenden Fahrkostenersatz werden Fahrkosten für die kürzeste Reisestrecke vom letzten Urlaubsort zum Dienstort oder zur Wohnung angerechnet.

(3) 1Wird aus dienstlichen Gründen die vorzeitige Beendigung eines Urlaubs angeordnet, wird für die Rückreise vom letzten Urlaubsort zum Dienstort oder zur Wohnung (§ 7) Reisekostenvergütung gewährt. 2Sonstige Aufwendungen der Dienstreisenden und der sie begleitenden Personen, die durch die vorzeitige Beendigung eines Urlaubs verursacht worden sind, werden in angemessenem Umfang erstattet. 3Für die Urlaubsreise angefallene Fahrkosten der Dienstreisenden und der sie begleitenden Personen können im Verhältnis des auf Grund der vorzeitigen Urlaubsbeendigung nicht ausgenutzten Teils des Urlaubs erstattet werden.

§ 16 Zwischendienstreisen

1Zwischendienstreisen sind Reisen zur Erledigung von Dienstgeschäften außerhalb des Dienstreisegeschäftsortes, die von diesem Ort aus angetreten und an ihm wieder beendet werden. 2Durch Zwischendienstreisen werden weder die Dienstreise noch der Aufenthalt an demselben auswärtigen Geschäftsort im Sinn des § 10 unterbrochen. 3Ist eine Übernachtung außerhalb des Dienstreisegeschäftsorts oder des Wohnorts notwendig, werden neben dem Übernachtungsgeld die notwendigen Auslagen für das Beibehalten der Unterkunft am bisherigen Geschäftsort nach Maßgabe der §§ 9 und 10 erstattet.

§ 17 Erkrankung während einer Dienstreise

1Ist bei einer Erkrankung eine Rückkehr in die Wohnung nicht möglich, wird die Reisekostenvergütung weitergewährt. 2Bei Aufnahme in ein Krankenhaus wird für jeden vollen Kalendertag des Krankenhausaufenthalts nur Ersatz der notwendigen Auslagen für das Beibehalten der Unterkunft am Geschäftsort nach Maßgabe der §§ 9 und 10 gewährt. 3Für eine Besuchsreise einer/eines Angehörigen aus Anlass einer durch ärztliche Bescheinigung nachgewiesenen schweren Erkrankung der Berechtigten kann eine Reisebeihilfe in sinngemäßer Anwendung der trennungsgeldrechtlichen Vorschriften (§ 23) gewährt werden.

§ 18 Aufwandsvergütung

1Dienstreisende, denen erfahrungsgemäß geringere Aufwendungen für Verpflegung oder Unterkunft als allgemein entstehen, erhalten nach näherer Bestimmung der obersten Dienstbehörde an Stelle der Reisekostenvergütung im Sinn des § 4 Nummern 3 bis 5 und 7 entsprechend den notwendigen Mehrauslagen eine Aufwandsvergütung. 2Die Aufwandsvergütung kann auch nach Stundensätzen gewährt werden.

Protokollnotiz zu § 18:
Siehe Protokollnotiz zu § 6 Absatz 4.

§ 19 Pauschvergütung

Die oberste Dienstbehörde kann bei regelmäßigen oder gleichartigen Dienstreisen oder Dienstgängen an Stelle der Reisekostenvergütung im Sinn des § 4 Nummern 1 bis 8 oder Teilen davon eine Pauschvergütung gewähren, die nach dem Durchschnitt der in einem bestimmten Zeitraum sonst anfallenden Einzelvergütungen zu bemessen ist.

Protokollnotiz zu § 19:
Siehe Protokollnotiz zu § 6 Absatz 4.

§ 20 Erstattung der Auslagen für Reisevorbereitungen und bei vorzeitiger Beendigung des Dienstgeschäfts

Wird eine Dienstreise oder ein Dienstgang aus Gründen, die die/der Dienstreisende nicht zu vertreten hat, nicht ausgeführt oder vorzeitig beendet, so werden die durch die Vorbereitung oder die vorzeitige Beendigung entstandenen notwendigen Auslagen erstattet.

§ 21 *(frei)*

§ 22 *(frei)*

Abschnitt III: Trennungsgeld und Erstattung von Auslagen bei Reisen aus besonderem Anlass (§§ 23-24)

§ 23 Trennungsgeld

(1) Beschäftigte, die an einen Ort außerhalb des Dienst- oder Wohnorts ohne Zusage der Umzugskostenvergütung abgeordnet werden, erhalten für die ihnen dadurch entstehenden notwendigen Auslagen unter Berücksichtigung der häuslichen Ersparnis ein Trennungsgeld nach Maßgabe der Verordnung über das Trennungsgeld der Beamten und Richter (Bayerischen Trennungsgeldverordnung – BayTGV).

§ 24 Erstattung von Auslagen bei Reisen aus besonderem Anlass

(1) 1Bei Reisen zum Zweck der Aus- oder Fortbildung können erstattet werden:
1. 75 v.H. des Tagegeldes nach § 8,
2. die entstandenen notwendigen Übernachtungskosten nach § 9,
3. Fahrkosten nach § 5 Absatz 1 bis zu dem Betrag, der Dienstreisenden der Entgeltgruppe 7 bzw. S 5 (Besoldungsgruppe A 7) zu erstatten wäre,
4. 75 v.H. der Wegstrecken- und Mitnahmeentschädigung nach § 6 und
5. die entstandenen notwendigen Nebenkosten nach § 12.
2Findet die Veranstaltung am Dienst- oder Wohnort statt, werden nur die notwendigen Fahrkosten und Nebenkosten erstattet. 3Im Übrigen gilt Abschnitt II dieser Ordnung entsprechend.

(2) Der Arbeitgeber kann mit Zustimmung der obersten Dienstbehörde in besonderen Fällen Auslagenerstattung wie bei Dienstreisen gewähren.
Protokollnotiz zu § 24 Absatz 2:
Siehe Protokollnotiz zu § 6 Absatz 4.

(3) Absatz 1 gilt entsprechend bei Reisen zum Ablegen von vorgeschriebenen Qualifikationsprüfungen.

(4) Für Fahrten zwischen Wohnung und regelmäßiger Dienststätte aus besonderem dienstlichem Anlass können die entstandenen notwendigen Fahrkosten erstattet werden.

Abschnitt IV: Schlussvorschriften (§§ 25-27)

§ 25 *(frei)*

§ 26 *(frei)*

§ 27 Verweisungen

Ist im Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen auf Vorschriften und Bezeichnungen Bezug genommen, die nach dieser Ordnung nicht mehr gelten, so treten an ihre Stelle die entsprechenden Vorschriften und Bezeichnungen dieser Ordnung.

D, 10 a. Ordnung über die betriebliche Altersversorgung der bei der Bayerischen Versorgungskammer – Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden – versicherten Mitarbeiter im kirchlichen Dienst

- Versorgungsordnung A -
in der Fassung vom 11. Dezember 2007

Inhaltsverzeichnis

Präambel

Erster Teil: Punktemodell

Abschnitt I: Geltungsbereich

§ 1 Geltungsbereich

Abschnitt II: Versicherung bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden

§ 2 Pflichtversicherung

§ 3 Beitragsfreie Versicherung

§ 4 Überleitung der Versicherung

Abschnitt III: Betriebsrente

§ 5 Versicherungsfall und Rentenbeginn

§ 6 Wartezeit

§ 7 Höhe der Betriebsrente

§ 8 Versorgungspunkte

§ 9 Soziale Komponenten

§ 10 Betriebsrente für Hinterbliebene

§ 11 Anpassung der Betriebsrente und Neuberechnung

§ 12 Nichtzahlung und Ruhen der Betriebsrente

§ 13 Erlöschen des Anspruchs auf Betriebsrente

Abschnitt IV: Beschäftigte, die in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht versichert sind

§ 14 Sonderregelungen für Beschäftigte, die in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht versichert sind

Abschnitt V: Finanzierung

§ 15 Finanzierungsgrundsätze und zusatzversorgungspflichtiges Entgelt

§ 15a Zusätzlicher Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeitrag nach § 25b Teil A, 1.

§ 16 Umlagen

§ 17 Sanierungsgelder

§ 18 Beiträge im Kapitaldeckungsverfahren

§ 19 Bonuspunkte

Abschnitt VI: Verfahren

§ 20 Pflichten der Versicherten und der Betriebsrentenberechtigten

§ 21 Versicherungsnachweise

§ 22 Zahlung und Abfindung

§ 23 Ausschlussfristen

§ 24 Beitragserstattung

Abschnitt VII: Zuschüsse des Dienstgebers zu anderen Zukunftssicherungssystemen

§ 25 Zuschüsse des Dienstgebers zu anderen Zukunftssicherungssystemen

Zweiter Teil: Freiwillige Versicherung

§ 26 Freiwillige Versicherung

§ 27 Verfahren

Dritter Teil: Übergangs- und Schlussvorschriften

Abschnitt I: Übergangsregelungen zur Versicherungspflicht

§ 28 Höherversicherte

§ 29 Von der Pflichtversicherung Befreite

Abschnitt II: Übergangsregelungen für die Rentenberechtigten

§ 30 Am 31. Dezember 2001 Versorgungsrentenberechtigte

§ 31 Am 31. Dezember 2001 Versicherungsrentenberechtigte

Abschnitt III: Übergangsregelungen für Anwartschaften der Versicherten

§ 32 Grundsätze

§ 33 Höhe der Anwartschaften für am 31. Dezember 2001 schon und am 1. Januar 2002 noch Pflichtversicherte

§ 34 Höhe der Anwartschaften für am 1. Januar 2002 beitragsfrei Versicherte

Abschnitt IV: Schlussvorschriften

§ 35 Sterbegeld

§ 36 Sonderregelungen für die Jahre 2001/2002

§ 36a Übergangsregelungen

§ 37 *(frei)*

§ 38 Sonderregelung zu § 26 Absatz 5

§ 39 In-Kraft-Treten

Anlage 1: *(frei)*

Anlage 2: Ausnahmen von der Versicherungspflicht

Anlage 3: Ausnahmen vom und Sonderregelungen zum zusatzversorgungspflichtigen Entgelt

Anlage 4: Versicherungsmathematische Grundsätze für die Bewertung der Verpflichtungen im Rahmen der versicherungstechnischen Bilanz

Anlage 5: Altersvorsorgeplan 2001 des öffentlichen Dienstes

Präambel

I. Die Versorgungsordnung A regelt die betriebliche Altersversorgung der bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden versicherten Beschäftigten.

II. [1]Grundlage für den Anspruch der Beschäftigten auf Versicherung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung waren zum Stichtag 1. Januar 2001 die Regelungen des Tarifvertrages über die Versorgung der Arbeitnehmer kommunaler Verwaltungen und Betriebe (VersTV-G) vom 6. März 1967 in ihrer jeweils gültigen Fassung. [2]Unbeschadet der Tatsache, dass die Bayerische Regional-KODA nunmehr mit der Versorgungsordnung A eine eigenständige kollektivrechtliche Regelung im Bereich der betrieblichen Altersversorgung schafft, wird auch künftig die größtmögliche Nähe mit den für die bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden versicherten Arbeitnehmer der dem Kommunalen Arbeitgeberverband Bayern angehörenden Mitglieder geltenden Regelungen beibehalten.

III. Soweit nicht in der Versorgungsordnung A inhaltlich abweichende oder ergänzende Regelungen vorgesehen sind, erhalten die Beschäftigten Versicherungsleistungen wie bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden versicherte Arbeitnehmer der dem Kommunalen Arbeitgeberverband angehörenden Mitglieder.

IV. Änderungen in dem für die bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden versicherten Arbeitnehmer der dem Kommunalen Arbeitgeberverband angehörenden Mitglieder geltenden Tarifvertrag werden zum jeweiligen Zeitpunkt Bestandteil der Versorgungsordnung A, soweit nicht die Bayerische Regional-KODA abweichende oder ergänzende Beschlüsse fasst.

V. [1]Die Bayerische Regional-KODA stellt fest und bestätigt, dass die Neuregelung der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung, wie sie im „Tarifvertrag über die zusätzliche Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Altersvorsorge- TV-Kommunal [ATV-K])“ vom 1. März 2002 sowie der Satzung der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden in der Fassung vom 25. Juni 2002 zum Ausdruck kommt, Bestandteil der Arbeitsverträge der Beschäftigten im Geltungsbereich des Arbeitsvertragsrechts der bayerischen Diözesen ist. [2]Die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes haben sich - auch in Ausfüllung des Beschlusses des Bundesverfassungsgerichts vom 22. März 2000 (1 BvR 1136/96) - am 13. November 2001 auf eine grundlegende Reform der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes geeinigt, um deren Zukunftsfähigkeit zu sichern; der Altersvorsorgeplan 2001 vom 13. November 2001 ist dabei Geschäftsgrundlage des Tarifvertrages.
[3]Das bisherige Gesamtversorgungssystem wird mit Ablauf des 31. Dezember 2000 geschlossen und durch ein Punktemodell ersetzt, in dem entsprechend den nachfolgenden Regelungen diejenigen Leistungen zugesagt werden, die sich ergeben würden, wenn eine Gesamt-Beitragsleistung von 4 v. H. des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts vollständig in ein kapitalgedecktes System eingezahlt würde. [4]Das Jahr 2001 wird im Rahmen des Übergangsrechts berücksichtigt.

VI. Bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden kann als Leistung der betrieblichen Altersversorgung auch eine zusätzliche kapitalgedeckte Altersvorsorge durch eigene Beiträge unter Inanspruchnahme der steuerlichen Förderungen durchgeführt werden.

Erster Teil: Punktemodell

Abschnitt I: Geltungsbereich

§ 1 Geltungsbereich

Die „Ordnung über die betriebliche Altersversorgung der bei der Bayerischen Versorgungskammer - Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden versicherten Beschäftigten im kirchlichen Dienst - Versorgungsordnung A“ gilt für die Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer (Beschäftigte) und Auszubildende, die unter den Geltungsbereich des Arbeitsvertragsrechts der bayerischen Diözesen fallen, soweit nicht § 25 a oder § 25 b ABD Teil A, 1. zur Anwendung kommt.

Abschnitt II: Versicherung bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden

§ 2 Pflichtversicherung

(1) 1Die Beschäftigten sind vorbehaltlich der Absätze 2 und 3 zu versichern, wenn sie
a) das 17. Lebensjahr vollendet haben und
b) die Wartezeit (§ 6) erfüllen können.
2Die Wartezeit muss bis zum Ablauf des Monats, in dem die/der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet, erfüllt werden können; frühere Versicherungszeiten, die auf die Wartezeit angerechnet werden, sind zu berücksichtigen. 3Die Pflicht zur Versicherung bei der Bayerischen Versorgungskammer, Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden setzt mit dem Beginn des Beschäftigungsverhältnisses ein. 4Die Pflicht zur Versicherung endet mit der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses.

(2) 1Beschäftigte mit einer wissenschaftlichen Tätigkeit an Hochschulen oder Forschungseinrichtungen, die für ein befristetes Arbeitsverhältnis eingestellt werden, in dem sie wegen der Dauer der Befristung die Wartezeit nach § 6 Absatz 1 nicht erfüllen können, und die bisher keine Pflichtversicherungszeiten in der Zusatzversorgung haben, sind auf ihren schriftlichen Antrag vom Dienstgeber von der Pflicht zur Versicherung zu befreien1. 2Der Antrag ist innerhalb von zwei Monaten nach Beginn des Arbeitsverhältnisses zu stellen. 3Zugunsten der nach Satz 1 von der Pflichtversicherung befreiten Beschäftigten werden Versorgungsanwartschaften auf eine freiwillige Versicherung (entsprechend § 26 Absatz 3 Satz 1) mit Beiträgen in Höhe der auf den Dienstgeber entfallenden Aufwendungen für die Pflichtversicherung, höchstens jedoch mit 4 v.H. des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts begründet. 4Wird das Arbeitsverhältnis im Sinne des Satzes 1 verlängert oder fortgesetzt, beginnt die Pflichtversicherung anstelle der freiwilligen Versicherung mit dem Ersten des Monats, in dem die Verlängerung oder Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über fünf Jahre hinaus vereinbart wurde. Eine rückwirkende Pflichtversicherung von Beginn des Arbeitsverhältnisses an ist ausgeschlossen.
[1] Soweit eine Befreiung von der Pflichtversicherung nach § 2 Absatz 2 vor dem 31. März 2003 vorgenommen wurde, hat es in den Fällen, in denen die Wartezeit wegen der Dauer der Befristung erfüllt werden kann, damit sein Bewenden.

(3) Von der Pflicht zur Versicherung ausgenommen sind die von der Anlage 2 erfassten Beschäftigten.

(4) Der Anspruch der/des Beschäftigten nach § 1 Absatz 4 BetrAVG auf Fortführung der Versicherung mit eigenen Beträgen in entgeltlosen Zeiten während eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses ist für die Pflichtversicherung ausgeschlossen.

§ 3 Beitragsfreie Versicherung

(1) Die Versicherung bleibt als beitragsfreie Versicherung bestehen, wenn das Beschäftigungsverhältnis endet.

(2) Die beitragsfreie Versicherung endet bei Eintritt des Versicherungsfalles, Überleitung der Versicherung auf eine andere Zusatzversorgungseinrichtung, Tod, Erlöschen der Anwartschaft oder bei Beginn einer erneuten Pflichtversicherung.

§ 4 Überleitung der Versicherung

[1]Die Beschäftigten, die bei einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung versichert sind, von der die Versicherung übergeleitet wird, sind verpflichtet, die Überleitung der Versicherung auf die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden zu beantragen, es sei denn, dass bei der anderen Zusatzversorgungseinrichtung Pflicht zur Versicherung besteht oder auch bei Überleitung der Versicherung keine Pflicht zur Versicherung bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden entstünde. [2]Das Gleiche gilt für die Beschäftigten, die gegen eine in Satz 1 genannte Zusatzversorgungseinrichtung Anspruch auf Rente haben, und zwar auch dann, wenn diese Zusatzversorgungseinrichtung die Rente weiter gewährt.

Abschnitt III: Betriebsrente

§ 5 Versicherungsfall und Rentenbeginn

[1]Der Versicherungsfall tritt am Ersten des Monats ein, von dem an der Anspruch auf gesetzliche Rente wegen Alters als Vollrente bzw. wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung besteht. [2]Der Anspruch ist durch Bescheid des Trägers der gesetzlichen Rentenversicherung nachzuweisen. [3]Den in der gesetzlichen Rentenversicherung Pflichtversicherten, bei denen der Versicherungsfall nach Satz 1 eingetreten ist und die die Wartezeit nach § 6 erfüllt haben, wird auf ihren schriftlichen Antrag von der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden eine Betriebsrente gezahlt. [4]Die Betriebsrente beginnt – vorbehaltlich des § 12 – mit dem Beginn der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung.

§ 6 Wartezeit

(1) [1]Betriebsrenten werden erst nach Erfüllung der Wartezeit von 60 Kalendermonaten gewährt. [2]Dabei wird jeder Kalendermonat berücksichtigt, für den mindestens für einen Tag Aufwendungen für die Pflichtversicherung nach §§ 16, 18 erbracht wurden. [3]Bis zum 31. Dezember 2000 nach dem bisherigen Recht der Zusatzversorgung als Umlagemonate zu berücksichtigende Zeiten zählen für die Erfüllung der Wartezeit. [4]Für die Erfüllung der Wartezeit werden Versicherungsverhältnisse bei Zusatzversorgungseinrichtungen nach § 2 Absatz 1 zusammengerechnet.

(2) [1]Die Wartezeit gilt als erfüllt, wenn der Versicherungsfall durch einen Arbeitsunfall eingetreten ist, der im Zusammenhang mit dem die Pflicht zur Versicherung begründenden Arbeitsverhältnis steht oder wenn die/der Versicherte infolge eines solchen Arbeitsunfalls gestorben ist. [2]Ob ein Arbeitsunfall vorgelegen hat, ist durch Bescheid des Trägers der gesetzlichen Unfallversicherung nachzuweisen.

(3) In den Fällen des § 7 Absatz 5 des Gesetzes über die Rechtsverhältnisse der Mitglieder des Deutschen Bundestages und entsprechender gesetzlicher Vorschriften werden Zeiten einer nach dem Beginn der Pflichtversicherung liegenden Mitgliedschaft im Deutschen Bundestag, im Europäischen Parlament oder in dem Parlament eines Landes auf die Wartezeit angerechnet.

§ 7 Höhe der Betriebsrente

(1) Die monatliche Betriebsrente errechnet sich aus der Summe der bis zum Beginn der Betriebsrente (§ 5 Satz 4) erworbenen Versorgungspunkte (§ 8), multipliziert mit dem Messbetrag von 4 Euro.

(2) Die Betriebsrente wegen teilweiser Erwerbsminderung beträgt die Hälfte der Betriebsrente, die sich nach Absatz 1 bei voller Erwerbsminderung ergeben würde.

(3) Die Betriebsrente mindert sich für jeden Monat, für den der Zugangsfaktor nach § 77 SGB VI herabgesetzt ist, um 0,3 v. H., höchstens jedoch um insgesamt 10,8 v. H.

§ 8 Versorgungspunkte

(1) 1Versorgungspunkte ergeben sich
a) für das zusatzversorgungspflichtige Entgelt (§ 15),
b) für soziale Komponenten (§ 9) und
c) als Bonuspunkte (§ 19). 2Die Versorgungspunkte nach Satz 1 Buchstabe a und b werden jeweils zum Ende des Kalenderjahres bzw. zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses festgestellt und dem Versorgungskonto gutgeschrieben; die Feststellung und Gutschrift der Bonuspunkte erfolgt zum Ende des folgenden Kalenderjahres. Versorgungspunkte werden jeweils auf zwei Nachkommastellen unter gemeinüblicher Rundung berechnet.

(2) 1Die Anzahl der Versorgungspunkte für ein Kalenderjahr nach Absatz 1 Satz 1 Buchstabe a ergibt sich aus dem Verhältnis eines Zwölftels des zusatzversorgungspflichtigen Jahresentgelts zum Referenzentgelt von 1000 Euro, multipliziert mit dem Altersfaktor (Absatz 3); dies entspricht einer Beitragsleistung von 4 v. H. des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts. 2Bei einer vor dem 1. Januar 2003 vereinbarten Altersteilzeit auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes werden die Versorgungspunkte nach Satz 1 mit dem 1,8fachen berücksichtigt, soweit sie nicht auf Entgelten beruhen, die in voller Höhe zustehen.

(3) Der Altersfaktor beinhaltet eine jährliche Verzinsung von 3,25 v. H. während der Anwartschaftsphase und von 5,25 v. H. während des Rentenbezuges und richtet sich nach der folgenden Tabelle; dabei gilt als Alter die Differenz zwischen dem jeweiligen Kalenderjahr und dem Geburtsjahr:

Alter	Altersfaktor	Alter	Altersfaktor	Alter	Altersfaktor	Alter	Altersfaktor
17	3,1	29	2,1	41	1,5	53	1,0
18	3,0	30	2,0	42	1,4	54	1,0
19	2,9	31	2,0	43	1,4	55	1,0
20	2,8	32	1,9	44	1,3	56	1,0
21	2,7	33	1,9	45	1,3	57	0,9
22	2,6	34	1,8	46	1,3	58	0,9
23	2,5	35	1,7	47	1,2	59	0,9
24	2,4	36	1,7	48	1,2	60	0,9

Alter	Altersfaktor	Alter	Altersfaktor	Alter	Altersfaktor	Alter	Altersfaktor
25	2,4	37	1,6	49	1,2	61	0,9
26	2,3	38	1,6	50	1,1	62	0,8
27	2,2	39	1,6	51	1,1	63	0,8
28	2,2	40	1,5	52	1,1	64	0,8
						und älter	

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 2:
Wird aufgrund einer Einzelregelung ein Beitrag an die gesetzliche Rentenversicherung gezahlt, der den Mindestbeitrag nach § 3 Absatz 1 Nr. 1 Buchstabe b des Altersteilzeitgesetzes übersteigt, ist das zusatzversorgungspflichtige Entgelt so zu erhöhen, dass sich nach Anwendung von Absatz 2 Satz 2 so viele Versorgungspunkte ergeben, wie dies dem über den gesetzlichen Mindestbeitrag erhöhten Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung entspricht.

§ 9 Soziale Komponenten

(1) 1Für jeden vollen Kalendermonat ohne Arbeitsentgelt, in dem das Arbeitsverhältnis wegen einer Elternzeit nach § 15 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes ruht, werden für jedes Kind, für das ein Anspruch auf Elternzeit besteht, die Versorgungspunkte berücksichtigt, die sich bei einem zusatzversorgungspflichtigen Entgelt von 500 EURO in diesem Monat ergeben würden. 2Es werden je Kind höchstens 36 Kalendermonate berücksichtigt. 3Bestehen mehrere zusatzversorgungspflichtige Arbeitsverhältnisse im Sinne des Satzes 1 bestimmt die/der Pflichtversicherte, für welches Arbeitsverhältnis die Vorsorgepunkte nach Satz 1 berücksichtigt werden.
4Für die Zeit, in der das Arbeitsverhältnis wegen der Schutzfristen nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 MuSchG ruht, werden die Versorgungspunkte berücksichtigt, die sich ergeben würden, wenn in dieser Zeit das fiktive Entgelt nach § 21 ABD Teil A, 1. gezahlt worden wäre. 5Diese Zeiten werden als Umlage-/Beitragsmonate für die Erfüllung der Wartezeiten berücksichtigt.

(2) 1Bei Eintritt des Versicherungsfalles wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung vor Vollendung des 60. Lebensjahres werden Pflichtversicherten für jeweils zwölf volle, bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres fehlende Kalendermonate so viele Versorgungspunkte hinzugerechnet, wie dies dem Verhältnis von durchschnittlichem monatlichem zusatzversorgungspflichtigem Entgelt der letzten drei Kalenderjahre vor Eintritt des Versicherungsfalles zum Referenzentgelt entspricht; bei Berechnung des durchschnittlichen Entgelts werden Monate ohne zusatzversorgungspflichtiges Entgelt nicht berücksichtigt. 2Ist in diesem Zeitraum kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt angefallen, ist für die Berechnung nach Satz 1 das Entgelt zugrunde zu legen, das sich als durchschnittliches monatliches zusatzversorgungspflichtiges Entgelt im Kalenderjahr vor dem Rentenbeginn ergeben hätte.

(3) 1Bei Beschäftigten, die am 1. Januar 2002 bereits 20 Jahre pflichtversichert sind, werden für jedes volle Kalenderjahr der Pflichtversicherung bis zum 31. Dezember 2001 mindestens 1,84 Versorgungspunkte berücksichtigt. 2Bei Beschäftigten, deren Gesamtbeschäftigungsquotient am 31. Dezember 2001 kleiner als 1,0 ist, gilt Satz 1 entsprechend mit der Maßgabe, dass der Faktor 1,84 mit dem am 31. Dezember 2001 maßgebenden Gesamtbeschäftigungsquotienten multipliziert wird.

§ 10 Betriebsrente für Hinterbliebene

(1) 1Stirbt eine Versicherte/ein Versicherter, die/der die Wartezeit (§ 6) erfüllt hat, oder eine Betriebsrentenberechtigte/ein Betriebsrentenberechtigter, hat die hinterbliebene Ehegattin/der hinterbliebene Ehegatte Anspruch auf eine kleine oder große Betriebsrente für Witwen/Witwer,

wenn und solange ein Anspruch auf Witwen-/Witwerrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung besteht oder bestehen würde, sofern kein Rentensplitting unter Ehegatten durchgeführt worden wäre. 2Art (kleine/große Betriebsrenten für Witwen/Witwer), Höhe (der nach Ablauf des Sterbevierteljahres maßgebende Rentenartfaktor nach § 67 Nrn. 5 und 6 und § 255 Absatz 1 SGB VI) und Dauer des Anspruchs richten sich – soweit keine abweichenden Regelungen getroffen sind – nach den entsprechenden Bestimmungen der gesetzlichen Rentenversicherung. 3Bemessungsgrundlage der Betriebsrenten für Hinterbliebene ist jeweils die Betriebsrente, die die Verstorbene/der Verstorbene bezogen hat oder hätte beanspruchen können, wenn sie/er im Zeitpunkt ihres/seines Todes wegen voller Erwerbsminderung ausgeschieden wäre. 4Die Kinder der/des Verstorbenen haben entsprechend den Sätzen 1 bis 3 Anspruch auf Betriebsrente für Voll- oder Halbwaisen. 5Als Kinder im Sinne des Satzes 4 gelten nur die Kinder, die nach § 32 Absatz 3 und 4 Satz 1 Nummer 1 bis 3 EStG berücksichtigungsfähig sind. 6Der Anspruch ist durch Bescheid des Trägers der gesetzlichen Rentenversicherung nachzuweisen.

(2) Anspruch auf Betriebsrente für Witwen/Witwer besteht nicht, wenn die Ehe mit der/dem Verstorbenen weniger als zwölf Monate gedauert hat, es sei denn, dass nach den besonderen Umständen des Falles die Annahme nicht gerechtfertigt ist, dass es der alleinige oder überwiegende Zweck der Heirat war, der Witwe/dem Witwer eine Betriebsrente zu verschaffen.

(3) 1Betriebsrenten für Witwen/Witwer und Waisen dürfen zusammen den Betrag der ihrer Berechnung zugrunde liegenden Betriebsrente nicht übersteigen. 2Ergeben die Hinterbliebenenrenten in der Summe einen höheren Betrag, werden sie anteilig gekürzt. 3Erlischt eine der anteilig gekürzten Hinterbliebenenrenten, erhöhen sich die verbleibenden Hinterbliebenenrenten vom Beginn des folgenden Monats entsprechend, jedoch höchstens bis zum vollen Betrag der Betriebsrente der/des Verstorbenen.

(4) Im Übrigen findet auch § 36 Absatz 4 der Satzung der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden Anwendung.

§ 11 Anpassung der Betriebsrente und Neuberechnung

(1) Die Betriebsrenten werden, beginnend ab dem Jahr 2002, zum 1. Juli eines jeden Jahres um 1,0 v. H. dynamisiert.

(2) 1Die Betriebsrente ist neu zu berechnen, wenn bei einer/einem Betriebsrentenberechtigten ein neuer Versicherungsfall eintritt und seit der Festsetzung der Betriebsrente aufgrund des früheren Versicherungsfalles zusätzliche Versorgungspunkte zu berücksichtigen sind. 2Durch die Neuberechnung wird die bisherige Betriebsrente um den Betrag erhöht, der sich als Betriebsrente aufgrund der neu zu berücksichtigenden Versorgungspunkte ergibt; für diese zusätzlichen Versorgungspunkte wird der Abschlagsfaktor nach § 7 Absatz 3 gesondert festgestellt. 3Wird aus einer Betriebsrente wegen teilweiser Erwerbsminderung eine Betriebsrente wegen voller Erwerbsminderung oder wegen Alters, wird die bisher nach § 7 Absatz 2 zur Hälfte gezahlte Betriebsrente voll gezahlt. 4Wird aus einer Betriebsrente wegen voller Erwerbsminderung eine Betriebsrente wegen teilweiser Erwerbsminderung, wird die bisher gezahlte Betriebsrente entsprechend § 7 Absatz 2 zur Hälfte gezahlt. 5Die Sätze 1 und 2 sind entsprechend anzuwenden, wenn zusätzliche Versorgungspunkte zu berücksichtigen sind. 6Bei Neuberechnung der Betriebsrente sind Versorgungspunkte nach § 9 Absatz 2, die auf Grund des früheren Versicherungsfalls berücksichtigt wurden, nur noch insoweit anzurechnen, als sie die zusätzlichen Versorgungspunkte – ohne Bonuspunkte nach § 19 aus einer Pflichtversicherung übersteigen oder soweit in dem nach § 9 Absatz 2 maßgebenden

Zeitraum keine Pflichtversicherung mehr bestanden hat. 7Für Hinterbliebene gelten die Sätze 3 und 4 entsprechend.

§ 12 Nichtzahlung und Ruhen der Betriebsrente

(1) 1Die Betriebsrente wird von dem Zeitpunkt an nicht gezahlt, von dem an die Rente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung nach § 100 Absatz 3 Satz 1 in Verbindung mit § 34 Absatz 2 SGB VI endet. 2Die Betriebsrente ist auf Antrag vom Ersten des Monats an wieder zu zahlen, für den der/dem Rentenberechtigten die Rente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung wieder geleistet wird. 3Wird die Altersrente der gesetzlichen Rentenversicherung nach Eintritt des Versicherungsfalls (§ 5) als Teilrente gezahlt, wird die Betriebsrente nur in Höhe eines entsprechenden Anteils gezahlt.

(2) Ist der Versicherungsfall wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung eingetreten und wird die Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung wegen Hinzuverdienstes nicht oder nur zu einem Anteil gezahlt, wird auch die Betriebsrente nicht oder nur in Höhe eines entsprechenden Anteils gezahlt.

(3) Die Betriebsrente ruht, solange die Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung ganz oder teilweise versagt wird.

(4) Die Betriebsrente ruht ferner, solange die/der Berechtigte ihren/seinen Wohnsitz oder dauernden Aufenthalt außerhalb eines Mitglied-Staates der Europäischen Union hat und trotz Aufforderung der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden keine Empfangsbevollmächtigte/keinen Empfangsbevollmächtigten im Inland bestellt.

(5) Die Betriebsrente ruht ferner in Höhe des Betrages des für die Zeit nach dem Beginn der Betriebsrente gezahlten Krankengeldes aus der gesetzlichen Krankenversicherung, soweit dieses nicht nach § 96a Absatz 3 SGB VI auf eine Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung anzurechnen oder bei einer Rente wegen voller Erwerbsminderung bzw. wegen Alters als Vollrente dem Träger der Krankenversicherung zu erstatten ist.

(6) 1Für Hinterbliebene gelten die Vorschriften der gesetzlichen Rentenversicherung über das Zusammentreffen von Rente und Einkommen entsprechend folgenden Maßgaben:
a) Eventuelle Freibeträge sowie das Einkommen, das auf die Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung angerechnet wird, bleiben unberücksichtigt.
b) 2Der/dem Hinterbliebenen werden mindestens 35 v. H. der ihr/ihm nach § 10 zustehenden Betriebsrente gezahlt.

§ 13 Erlöschen des Anspruchs auf Betriebsrente

(1) Der Anspruch auf Betriebsrente erlischt mit dem Ablauf des Monats,
a) in dem die/der Betriebsrentenberechtigte gestorben ist oder
b) für den Rente nach § 43 bzw. § 240 SGB VI letztmals gezahlt worden ist oder
c) der dem Monat vorangeht, von dessen Beginn an die Zusatzversorgungseinrichtung, zu der die Versicherung übergeleitet worden ist, zur Zahlung der Betriebsrente verpflichtet ist.

(2) 1Der Anspruch auf Betriebsrente für Witwen/Witwer erlischt im Übrigen mit dem Ablauf des Monats, in dem die Witwe/der Witwer geheiratet hat. 2Für das Wiederaufleben der Betriebsrente für Witwen/Witwer gilt § 46 Absatz 3 SGB VI entsprechend. 3Im Übrigen findet auch § 36 Absatz 4 der Satzung der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden Anwendung.

Abschnitt IV: Mitarbeiter, die in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht versichert sind

§ 14 Sonderregelung für Beschäftigte, die in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht versichert sind

1Für Beschäftigte, die in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht versichert sind, gelten die §§ 2 bis 13 entsprechend. 2Soweit auf Regelungen des Rechts der gesetzlichen Rentenversicherung Bezug genommen wird, ist die jeweilige Regelung so entsprechend anzuwenden, wie dies bei unterstellter Versicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung der Fall wäre. 3Bei Anwendung des § 5 sind dabei anstelle der Versicherungszeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung die Pflichtversicherungszeiten in der Zusatzversorgung zu berücksichtigen.
4Die teilweise oder volle Erwerbsminderung ist durch einen von der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden zu bestimmenden Facharzt nachzuweisen. 5Die Betriebsrente ruht, solange sich die Betriebsrentenberechtigten trotz Verlangens der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden innerhalb einer von dieser zu setzenden Frist nicht fachärztlich untersuchen lassen oder das Ergebnis der Untersuchung der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden nicht vorlegen. 6Der Anspruch auf Betriebsrente erlischt mit Ablauf des Monats, der auf den Monat folgt, in dem der/dem Berechtigten die Entscheidung der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden über das Erlöschen des Anspruchs wegen Wegfalls der Erwerbsminderung zugegangen ist.

Abschnitt V: Finanzierung

§ 15 Finanzierungsgrundsätze und zusatzversorgungspflichtiges Entgelt

(1) 1Die Finanzierung der Pflichtversicherung wird von der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden eigenständig geregelt. 2Nach den Möglichkeiten der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden kann die Umlagefinanzierung schrittweise durch eine kapitalgedeckte Finanzierung abgelöst werden (Kombinationsmodell).

(2) 1Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt ist, soweit sich aus Anlage 3 nichts anderes ergibt, der steuerpflichtige Arbeitslohn. 2Wird Altersteilzeit nach dem 31. Dezember 2002 vereinbart, ist – unter Berücksichtigung des Satzes 1 – zusatzversorgungspflichtiges Entgelt während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses das 1,8fache der zur Hälfte zustehenden Bezüge nach § 4 der Regelung der Altersteilzeitarbeit (ABD Teil D, 6.) zuzüglich derjenigen Bezüge, die in voller Höhe zustehen.

(3) 1Durch Regelung der Bayerischen Regional-KODA kann für ein Mitglied der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden, das sich in einer wirtschaftlichen Notlage befindet, für die Pflichtversicherung geregelt werden, dass für die Zusage von Leistungen für die Dauer von bis zu drei Jahren bis zu einer Mindesthöhe von 2 v. H. von der nach § 8 Absatz 2 zugesagten Leistung abgewichen werden kann. 2Entsprechend der Verminderung der Leistungszusage für die bei dem Mitglied beschäftigten Pflichtversicherten reduziert sich für das Mitglied insoweit die zu tragende Umlagebelastung bzw. der zu zahlende Beitrag an die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden. 3Die Feststellung der wirtschaftlichen Notlage wird durch die Bayerische Regional-KODA getroffen. Die Regelung kann durch Beschluss der Bayerischen Regional-KODA über die in Satz 1 genannte Dauer verlängert werden.

Anmerkung zu Absatz 2 Satz 2:
Wird aufgrund einer Einzelregelung ein Beitrag an die gesetzliche Rentenversicherung gezahlt, der den Mindestbeitrag nach § 3 Absatz 1 Nummer 1 Buchstabe b des Altersteilzeitgesetzes übersteigt, ist das Zusatzversorgungspflichtige Entgelt nach Absatz 2 Satz 2 entsprechend zu erhöhen.

§ 15a Zusätzlicher Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeitrag nach § 25b Teil A, 1.

(1) 1Ein zusätzlicher Arbeitnehmerbeitrag neben dem Umlage-Beitrag gemäß § 16 Abs. 1 oder dem Beitrag im Kapitaldeckungsverfahren gemäß § 18 Abs. 1 kann nach folgender Staffelung erhoben werden:
a) 0,20 v. H. des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts ab 1. Juli 2016,
b) 0,30 v. H. des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts ab 1. Juli 2017,
c) 0,40 v. H. des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts ab 1. Juli 2018.
2Die Arbeitgeber haben eine Leistung in gleicher Höhe zu erbringen. 3Die Arbeitgeberleistung nach Satz 3 für den Zeitraum vom 1. Juli 2016 bis zum 30. Juni 2026 ist – soweit es die jeweilige Kassensatzung vorsieht – spätestens bis zum 30. Juni 2026 zu erbringen; sie kann in diesem Fall in Teilen oder als Gesamtbetrag erbracht werden. 4Wird nach dem 1. Juli 2016 die Umlage/der Beitrag gesenkt, reduziert sich der Arbeitnehmerbeitrag um die Hälfte des Vomhundertsatzes, um den sich die Umlage/der Beitrag reduziert, höchstens in Höhe des zusätzlichen Arbeitnehmerbeitrags gemäß Satz 2. 5Einzelheiten regelt die Kassensatzung.

Anmerkung:
Über die Frage der Finanzierung der durch die neuen Startgutschriften entstehenden Mehrkosten werden die Tarifvertragsparteien entscheiden, wenn das derzeitige von den Arbeitgebern zu tragende Finanzierungsvolumen (Umlage-/Beitrags-/Sanierungsgeldsätze) nicht ausreichen sollte."

§ 16 Umlagen

(1) 1Von der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden festgesetzte monatliche Umlagen in Höhe eines bestimmten Vomhundertsatzes des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts der Beschäftigten (Umlagesatz) führt der Arbeitgeber - ggf. einschließlich des von der/dem Beschäftigten zu tragenden Umlage-Beitrags - an die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden ab. 2Entsprechendes gilt für einen zusätzlichen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeitrag nach § 15a. 3Die Umlage-Beiträge und einen zusätzlichen Arbeitnehmernehmerbeitrag der Beschäftigten behält der Arbeitgeber von deren Arbeitsentgelt ein. 4Bei Pflichtversicherten bleiben die am 1. November 2001 geltenden Vomhundertsätze für die Erhebung der Umlage- Beiträge bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden maßgebend. 5§ 15a bleibt unberührt.

(2) 1Der Arbeitgeber hat die auf ihn entfallende Umlage bis zu einem Betrag von monatlich 89,48 Euro pauschal zu versteuern, solange die Pauschalversteuerung rechtlich möglich ist. 2Soweit bei dem Arbeitgeber die nach § 40 b Absatz 2 EStG zulässige Durchschnittsberechnung Anwendung findet, bleibt diese erhalten, solange sie rechtlich möglich ist.

(3) 1Die auf die Umlage entfallenden Pflichtversicherungszeiten und die daraus erworbenen Versorgungspunkte sind von der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden auf einem personenbezogenen Versorgungskonto zu führen (Versorgungskonto I); umfasst sind auch Aufwendungen und Auszahlungen. 2Das Weitere regelt die Satzung der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden.

(4) 1Zur Sicherung der Finanzierung der Umlage- und Solidargemeinschaft müssen Arbeitgeber, die aus einer ganz oder teilweise umlagefinanzierten Zusatzversorgung ausscheiden, einen Gegenwert für die bei der Zusatzversorgungseinrichtung verbleibenden Rentenanwartschaften und -ansprüche zahlen. 2Die Höhe des Gegenwerts ist nach versicherungsmathe-

matischen Grundsätze so zu bemessen, dass verbleibende Rentenanwartschaften und -ansprüche, die dem ausgeschiedenen Arbeitgeber zuzurechnen sind, ausfinanziert und zukünftige Ausgaben der Zusatzversorgungseinrichtung zur Deckung der Verwaltungskosten und möglicher Fehlbeträge abgegolten sind. 3Die dabei verwendeten Rechnungsgrundlagen, insbesondere der Rechnungszins und die Sterbetafeln, müssen so kalkuliert sein, dass die Finanzierung gesichert ist. 4Die Einzelheiten der Gegenwertberechnung nach den Sätzen 2 und 3 regeln die Zusatzversorgungseinrichtungen eigenständig.

(5) Absatz 4 gilt entsprechend, wenn ein Arbeitgeber Pflichtversicherte auf einen oder mehrere Arbeitgeber übertragen hat, der/die an der Zusatzversorgungseinrichtung nicht beteiligt ist/sind.

Protokollerklärung:
Für den Fall, dass die pauschal versteuerte Umlage über den am 1. Januar 2001 geltenden Umfang hinaus in der Sozialversicherung beitragspflichtig werden sollte, wird die Bayerische Regional-KODA unverzüglich Verhandlungen aufnehmen mit dem Ziel, ein dem Zweck der Pauschalversteuerung entsprechendes Ergebnis zu erreichen.

§ 17 Sanierungsgelder

(1) 1Zur Deckung des infolge der Schließung des Gesamtversorgungssystems und des Wechsels vom Gesamtversorgungssystem zum Punktemodell zusätzlichen Finanzbedarfs, der über die am 1. November 2001 jeweils geltende Umlage hinausgeht, erhebt die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden vom Arbeitgeber Sanierungsgelder. 2Diese Sanierungsgelder sind kein steuerpflichtiger Arbeitslohn.

(2) Sanierungsgelder kommen nicht in Betracht, wenn der am 1. November 2001 jeweils gültige Umlagesatz weniger als 4 v. H. des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts betragen hat.

§ 18 Beiträge im Kapitaldeckungsverfahren

(1) 1Soweit die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden für die Pflichtversicherung Beiträge im Kapitaldeckungsverfahren von höchstens 4 v. H. des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts erhebt, trägt diese der Arbeitgeber. 2Der zusätzliche Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeitrag nach § 15a kann auch als Beitrag im Kapitaldeckungsverfahren erhoben werden.“

(2) Die Beiträge im Sinne des Absatzes 1 einschließlich der darauf entfallenden Erträge sind von der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden auf einem gesonderten personenbezogenen Versorgungskonto getrennt von den sonstigen Einnahmen zu führen (Versorgungskonto II).

(3) Die Einnahmen und Ausgaben einschließlich der Kapitalanlagen sind gesondert zu führen und zu verwalten.

§ 19 Bonuspunkte

(1) 1Die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden stellt jährlich bis zum Jahresende für das vorangegangene Geschäftsjahr fest, in welchem Umfang aus verbleibenden Überschüssen (Absatz 2) Bonuspunkte (§ 8 Absatz 1 Satz 1 Buchst. c) vergeben werden können. 2Bonuspunkte nach Satz 1 kommen in Betracht für die am Ende des laufenden Geschäftsjahres Pflichtversicherten sowie für die zum gleichen Zeitpunkt beitragsfrei Versicherten, die eine Wartezeit von 120 Umlage-/Beitragsmonaten erfüllt haben. 3Über die Vergabe von Bonuspunkten entscheidet das zuständige Gremium der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden auf Vorschlag des Verantwortlichen Aktuars der Zusatz-

versorgungskasse der bayerischen Gemeinden. 4Grundlage für die Feststellung und Entscheidung ist eine auf anerkannten versicherungsmathematischen Grundsätzen (Anlage 4) beruhende und durch den Verantwortlichen Aktuar erstellte fiktive versicherungstechnische Bilanz für die Verpflichtungen gegenüber den Pflichtversicherten und den beitragsfrei Versicherten mit erfüllter Wartezeit von 120 Umlage-/Beitragsmonaten. 5Soweit eine Kapitaldeckung vorhanden ist, werden dabei die tatsächlich erzielten Kapitalerträge veranschlagt. 6Soweit keine Kapitaldeckung vorhanden ist, wird die durchschnittliche laufende Verzinsung der zehn nach der Bilanzsumme größten Pensionskassen gemäß dem zum Zeitpunkt der Fertigstellung der Bilanz nach Satz 4 jeweils aktuellen Geschäftsbericht des Bundesaufsichtsamtes für das Versicherungswesen bzw. der Nachfolgebehörde zugrunde gelegt. 7Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis in Folge von Witterungseinflüssen oder wegen anderer Naturereignisse auf der Grundlage einer Regelung der Bayer. Regional-KODA geendet hat und die bei Wiederaufnahme der Arbeit Anspruch auf Wiedereinstellung haben, sowie Saisonbeschäftigte, die bei Beginn der nächsten Saison voraussichtlich wieder eingestellt werden, gelten als Pflichtversicherte im Sinne des Satzes 2.

(2) 1Ergibt die fiktive versicherungstechnische Bilanz einen Überschuss, wird dieser Überschuss um den Aufwand für soziale Komponenten nach § 9 und um die Verwaltungskosten der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden vermindert und nach Maßgabe des Absatzes 1 verwendet; soweit keine Kapitaldeckung vorhanden ist, werden für die fiktive Verzinsung nach Absatz 1 Satz 6 als Verwaltungskosten 2 v. H. dieser fiktiven Zinserträge berücksichtigt. 2Ein zusätzlicher Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeitrag nach § 15a bleibt bei der fiktiven versicherungstechnischen Bilanz unberücksichtigt. 3Ergibt die versicherungstechnische Bilanz eine Unterdeckung, wird diese vorgetragen. 4Einzelheiten werden in den Ausführungsbestimmungen zur Satzung der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden geregelt.

Abschnitt VI: Verfahren

§ 20 Pflichten der Versicherten und der Betriebsrentenberechtigten

(1) Der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden sind alle für die Prüfung des Anspruchs auf Betriebsrente notwendigen Angaben zu machen und die erforderlichen Nachweise beizubringen.

(2) Kommen Betriebsrentenberechtigte der Verpflichtung nach Absatz 1 nicht nach, kann die Betriebsrente zurückbehalten werden.

(3) Vereinbarungen mit Dritten über die Abtretung, Verpfändung oder Beleihung eines Anspruchs auf Betriebsrente sind vorbehaltlich zwingender gesetzlicher Vorschriften gegenüber dem Arbeitgeber und der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden unwirksam.

(4) Ist der Versicherungsfall durch ein Verhalten Dritter verursacht worden, sind Schadensersatzansprüche, soweit rechtlich zulässig, bis zur Höhe des Brutto-Betrages der Betriebsrente an die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden abzutreten; soweit die Abtretung nicht erfolgt oder die zur Durchsetzung des Anspruchs erforderlichen Nachweise nicht vorgelegt werden, kann die Betriebsrente zurückbehalten werden.

(5) 1Ohne Rechtsgrund gezahlte Betriebsrenten sind in Höhe ihrer Brutto-Beträge zurückzuzahlen. 2Haben Versicherte oder Betriebsrentenberechtigte ihre Pflichten nach Absatz 1 verletzt, können sie sich nicht auf den Wegfall der Bereicherung berufen.

§ 21 Versicherungsnachweise

(1) 1Pflichtversicherte erhalten jeweils nach Ablauf des Kalenderjahres bzw. bei Beendigung der Pflichtversicherung einen Nachweis über ihre bisher insgesamt erworbene Anwartschaft auf Betriebsrente wegen Alters nach § 7. 2Dabei ist neben der Anwartschaft auch die Zahl der Versorgungspunkte und der Messbetrag anzugeben. 3Im Falle der Kapitaldeckung sind zusätzlich die steuerrechtlich vorgeschriebenen Angaben zu beachten. 4Der Nachweis ist mit einem Hinweis auf die Ausschlussfrist nach Absatz 2 zu versehen. 5Wird der Nachweis im Zusammenhang mit der Beendigung der Pflichtversicherung erbracht, ist er um den Hinweis zu ergänzen, dass die aufgrund der Pflichtversicherung erworbene Anwartschaft bis zum erneuten Beginn der Pflichtversicherung bzw. bis zum Eintritt des Versicherungsfalles nicht dynamisiert wird, wenn die Wartezeit von 120 Umlage-/Beitragsmonaten nicht erfüllt ist. 6Das Weitere regelt die Satzung der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden.

(2) 1Die Beschäftigten können nur innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Zugang des Nachweises nach Absatz 1 gegenüber ihrem Arbeitgeber schriftlich beanstanden, dass die vom Arbeitgeber zu entrichtenden Beiträge oder die zu meldenden Entgelte nicht oder nicht vollständig an die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden abgeführt oder gemeldet wurden. 2Beanstandungen in Bezug auf die ausgewiesenen Bonuspunkte sind innerhalb der Ausschlussfrist des Satzes 1 schriftlich unmittelbar gegenüber der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden zu erheben.

§ 22 Zahlung und Abfindung

(1) 1Die Betriebsrenten werden monatlich im Voraus auf ein Girokonto der Betriebsrentenberechtigten innerhalb eines Mitgliedstaates der Europäischen Union überwiesen. 2Die Kosten der Überweisung auf ein Konto im Inland, mit Ausnahme der Kosten für die Gutschrift, trägt die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden.
3Besteht der Betriebsrentenanspruch nicht für einen vollen Kalendermonat, wird der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt.

(2) 1Die Satzung der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden kann vorsehen, dass Betriebsrenten, die einen Monatsbetrag von bis zu 30 Euro nicht überschreiten, abgefunden werden. 2Darüber hinaus kann die Abfindung der Betriebsrente ermöglicht werden, wenn die Kosten der Übermittlung der Betriebsrenten unverhältnismäßig hoch sind.

§ 23 Ausschlussfristen

1Der Anspruch auf Betriebsrente für einen Zeitraum, der mehr als zwei Jahre vor dem Ersten des Monats liegt, in dem der Antrag bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden eingegangen ist, kann nicht mehr geltend gemacht werden (Ausschlussfrist). 2Dem Antrag steht eine Mitteilung der/des Berechtigten gleich, die zu einem höheren Anspruch führt. 3Die Beanstandung, die mitgeteilte laufende monatliche Betriebsrente, eine Rentennachzahlung, eine Abfindung, eine Beitragserstattung oder eine Rückzahlung sei nicht oder nicht in der mitgeteilten Höhe ausgezahlt worden, ist nur schriftlich und innerhalb einer Ausschlussfrist von einem Jahr zulässig; die Frist beginnt bei laufenden Betriebsrenten mit dem Ersten des Monats, für den die Betriebsrente zu zahlen ist, im Übrigen mit dem Zugang der Mitteilung über die entsprechende Leistung. 4Auf die Ausschlussfrist ist in der Mitteilung über die Leistung hinzuweisen.

§ 24 Beitragserstattung

(1) 1Die beitragsfrei Versicherten, die die Wartezeit (§ 6) nicht erfüllt haben, können bis zur Vollendung ihres 69. Lebensjahres die Erstattung der von ihnen getragenen Beiträge beantragen. 2Der Antrag auf Beitragserstattung gilt für alle von den Versicherten selbst getragenen Beiträge und kann nicht widerrufen werden. Rechte aus der Versicherung für Zeiten, für die Beiträge erstattet werden, erlöschen mit der Antragstellung. 3Die Beiträge werden ohne Zinsen erstattet.

(2) 1Sterben Versicherte nach Antragstellung, aber vor Beitragserstattung, gehen die Ansprüche auf die Hinterbliebenen über, die betriebsrentenberechtigt sind. 2Mit der Zahlung an einen der Hinterbliebenen erlischt der Anspruch der übrigen Berechtigten gegen die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden.

(3) Beiträge im Sinne dieser Vorschrift sind
a) die für die Zeit vor dem 1. Januar 1978 entrichteten Pflichtbeiträge einschließlich der Mitarbeiteranteile an den Erhöhungsbeträgen,
b) die für die Zeit nach dem 31. Dezember 1977 entrichteten Mitarbeiteranteile an den Erhöhungsbeträgen,
c) die für die Zeit nach dem 31. Dezember 1998 entrichteten Umlage-Beiträge der Beschäftigten.

Abschnitt VII: Zuschüsse des Dienstgebers zu anderen Zukunftssicherungssystemen

§ 25 Zuschüsse des Dienstgebers zu anderen Zukunftssicherungssystemen

(1) 1Für Beschäftigte, die als Mitglieder einer berufständischen Versicherung von der Versicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit sind, richtet sich die Beteiligung des Arbeitgebers am Beitrag zur berufständischen Versorgungseinrichtung nach § 172a SGB VI. 2Pflichtversicherte, die nach § 231 Absatz 1 oder § 231a SGB VI von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit und freiwillig in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind oder die für sich und ihre Hinterbliebenen eine (befreiende) Lebensversicherung abgeschlossen haben oder die freiwillig im Versorgungswerk der Presse versichert sind, erhalten von ihrem Arbeitgeber auf schriftlichen Antrag für jeden Kalendermonat, für den ihnen Entgelt, Urlaubsentgelt oder Entgelt im Krankheitsfall zustehen, einen Zuschuss in Höhe der Hälfte des Betrages, der zu zahlen wäre, wenn sie in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert wären, höchstens jedoch die Hälfte des Beitrages. 3Beschäftigte, die freiwilliges Mitglied des Versorgungswerkes der Presse sind und die antragsgemäß (Anlage 2 Satz 2) von der Pflicht zur Versicherung in einer Zusatzversorgungseinrichtung befreit wurden, erhalten auf ihren Antrag für die Zeit, für die ohne die Befreiung die Pflicht zur Versicherung bestünde und für die ihnen Entgelt, Urlaubsentgelt oder Entgelt im Krankheitsfall zustehen, einen zweckgebundenen Zuschuss zu ihren Beiträgen zur Versicherung im Versorgungswerk der Presse. 4Der Zuschuss beträgt die Hälfte des Beitrages, höchstens jedoch 4 v. H. des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts.
5Die Zuschüsse nach den Sätzen 1 und 2 dürfen insgesamt den Betrag nicht übersteigen, den der Dienstgeber zu zahlen hätte, wenn die Beschäftigten in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert wären.

(2) Im Falle der freiwilligen Versicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung behält der Dienstgeber den von den Beschäftigten zu tragenden Teil des Beitrages von deren Bezügen

ein und führt den Beitrag nach der Verordnung über die Zahlung von Beiträgen zur gesetzlichen Rentenversicherung ab.

(3) 1Verfügen die Beschäftigten ohne vorherige Zustimmung des Dienstgebers durch Abtretung und Verpfändung über ihre Lebensversicherung oder über die sich aus dem Zuschuss nach Absatz 1 Satz 3 ergebende Anwartschaft, wird der Zuschuss nach Absatz 1 Satz 2 bzw. Satz 3 nicht gewährt. 2Der Zuschuss wird bis zu der in Absatz 1 bestimmten Höhe auch gewährt, wenn im Beitrag Mehrbeträge für Versicherungsleistungen bei Eintritt der vollen oder teilweisen Erwerbsminderung enthalten sind.

Zweiter Teil: Freiwillige Versicherung

§ 26 Freiwillige Versicherung

(1) 1Den Pflichtversicherten wird die Möglichkeit eröffnet, durch Entrichtung eigener Beiträge unter Inanspruchnahme der steuerlichen Förderung bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden nach deren Satzungsvorschriften eine zusätzliche kapitalgedeckte Altersvorsorge im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung aufzubauen. 2Nach Beendigung der Pflichtversicherung kann die freiwillige Versicherung – unabhängig davon, ob eine steuerliche Förderung möglich ist – längstens bis zum Eintritt des Versicherungsfalles (§ 5) fortgesetzt werden. 3Die Fortsetzung ist innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Beendigung der Pflichtversicherung zu beantragen.

(2) 1Die eigenen Beiträge der Pflichtversicherten zur freiwilligen Versicherung werden entsprechend deren schriftlicher Ermächtigung vom Arbeitgeber aus dem Arbeitsentgelt an die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden abgeführt. 2Der Arbeitgeber schuldet auch in Anbetracht von Absatz 5 keine eigenen Beiträge.

(3) 1Die freiwillige Versicherung kann in Anlehnung an das Punktemodell erfolgen. 2Wahlweise kann sie auch durch fondsgebundene Rentenversicherung erfolgen, sofern die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden Entsprechendes anbietet. 3Unbeschadet etwaiger von der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden übernommener Zinsgarantien, haftet der Arbeitgeber nach § 1 Absatz 2 Nr. 2 BetrAVG nur für den Erhalt der eingezahlten Beiträge, soweit sie nicht rechnungsmäßig für einen biometrischen Risikoausgleich verbraucht wurden.
4Das Nähere regelt die Satzung der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden.

(4) 1Die Beschäftigten behalten ihre Anwartschaft, wenn ihr Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versicherungsfalles (§ 5) endet. 2Eine Abfindung von Anwartschaften ist nur dann möglich, wenn der Beschäftigte die freiwillige Versicherung kündigt. 3Im Rahmen dieser Abfindung erhält der Beschäftigte seine eingezahlten Beiträge abzüglich der durch die Satzung und die Allgemeinen Versicherungsbedingungen der freiwilligen Versicherung der Zusatzversorgungseinrichtung näher beschriebenen Abschläge zurück. 4Die Beschäftigten können jedoch verlangen, dass der Barwert ihrer Anwartschaft auf eine andere Zusatzversorgungseinrichtung, auf die die bisherige Pflichtversicherung nach § 4 übergeleitet wird, oder auf ein Versorgungssystem einer überstaatlichen Einrichtung, mit der ein entsprechendes Abkommen besteht, zu übertragen ist, wenn die Versorgungszusage des neuen Arbeitgebers eine dem übertragenen Barwert wertmäßig entsprechende Zusage auf lebenslange Altersvorsorge umfasst. 5Besteht bei einem Arbeitgeberwechsel die Pflichtversicherung bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden fort, kann verlangt werden, dass die Versorgungszusage des neuen Arbeitgebers eine dem Barwert der bisherigen Anwartschaften wertmäßig entsprechende Zusage auf lebenslange Altersvorsorge umfasst. 6Das Verlangen

ist nur innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses möglich. 7Mit der Versorgungszusage durch den neuen Arbeitgeber erlischt die Verpflichtung des früheren Arbeitgebers.

(5) Der Arbeitgeber kann zu einer freiwilligen Versicherung der Beschäftigten eigene Beiträge außerhalb einer Entgeltumwandlung leisten; Absätze 2 bis 4 gelten entsprechend.

§ 27 Verfahren

(1) Die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden hat die Beiträge, die im Rahmen der freiwilligen Versicherung entrichtet werden, einschließlich der Erträge auf einem gesonderten personenbezogenen Versicherungskonto getrennt von den sonstigen Einnahmen zu führen; umfasst sind auch Aufwendungen und Auszahlungen.

(2) Die freiwillige Versicherung wird in einem eigenen Abrechnungsverband geführt. Die Einnahmen und Ausgaben einschließlich der Kapitalanlagen sind gesondert zu führen und zu verwalten.

(3) 1Die freiwillig Versicherten erhalten jeweils nach Ablauf des Kalenderjahres sowie bei Beendigung der freiwilligen Versicherung einen Nachweis mit den steuerlich vorgeschriebenen Angaben bzw. soweit keine steuerliche Förderung möglich ist, über die Höhe der geleisteten Beiträge sowie über Art und Umfang der bisher erworbenen Anwartschaften. 2Eine unterbliebene oder nicht vollständige Abführung der Beiträge an die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden kann nur innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Zugang des Nachweises beanstandet werden. 3Im Übrigen gelten die §§ 20, 21 und 22 Absatz 1 entsprechend.

Dritter Teil: Übergangs- und Schlussvorschriften

Abschnitt I: Übergangsregelungen zur Versicherungspflicht

§ 28 Höherversicherte

1Die Beschäftigten, deren zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung im Wege der Höherversicherung bis 31. Dezember 1997 durchgeführt wurde, sind weiterhin nicht zu versichern. 2Der Arbeitgeber zahlt einen Zuschuss zur Verwendung für eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung von 66,47 Euro monatlich.

§ 29 Von der Pflichtversicherung Befreite

(1) Beschäftigte, die am 31. Dezember 1966 im Arbeitsverhältnis gestanden haben, nach der zwischen ihrem Arbeitgeber und der Zusatzversorgungseinrichtung bestehenden Mitgliedschafts-/Beteiligungsvereinbarung nicht zu versichern waren und die keinen Antrag auf Versicherung bei dem Arbeitgeber gestellt haben, bleiben weiterhin von der Pflicht zur Versicherung befreit.

(2) Beschäftigte, deren zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung im Wege der Versicherung bei einem Lebensversicherungsunternehmen durchgeführt worden ist und die keinen Antrag auf Versicherung nach der im § 39 Absatz 3 aufgeführten Regelung über eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung gestellt haben, sind - entsprechend den bis zum In-Kraft-Treten dieser Versorgungsordnung geltenden Regelungen - weiterhin nicht bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden zu versichern.

Abschnitt II: Übergangsregelungen für die Rentenberechtigten

§ 30 Am 31. Dezember 2001 Versorgungsrentenberechtigte

(1) Die Versorgungsrenten, die sich ohne Berücksichtigung von Nichtzahlungs- und Ruhensregelungen ergeben, und die Ausgleichsbeträge nach dem bis zum 31. Dezember 2000 geltenden Zusatzversorgungsrecht werden für die am 31. Dezember 2001 Versorgungsrentenberechtigten und versorgungsrentenberechtigten Hinterbliebenen zum 31. Dezember 2001 festgestellt.

(2) 1Die nach Absatz 1 festgestellten Versorgungsrenten werden vorbehaltlich des Satzes 3 als Besitzstandsrenten weitergezahlt und entsprechend § 11 Absatz 1 dynamisiert. 2Die abbaubaren Ausgleichsbeträge werden jeweils in Höhe des Dynamisierungsgewinns abgebaut; die nicht abbaubaren Ausgleichsbeträge werden nicht dynamisiert. 3Die am Tag vor In-Kraft-Treten dieser Versorgungsordnung geltenden Regelungen über die Nichtzahlung und das Ruhen sind entsprechend anzuwenden.

(3) Es gelten folgende Maßgaben:

a) 1Neuberechnungen werden nur unter den Voraussetzungen des § 11 Absatz 2 durchgeführt; zusätzliche Versorgungspunkte nach Satz 2 sind dabei zu berücksichtigen. 2Soweit noch Zeiten vor dem 1. Januar 2002 zu berücksichtigen sind, wird eine Startgutschrift entsprechend den §§ 32 bis 34 berechnet; übersteigt der hiernach festgestellte Betrag den

Betrag, der sich als Versorgungsrente am 31. Dezember 2001 ergeben hat bzw. ohne Nichtzahlungs- und Ruhensregelungen ergeben hätte, wird die Differenz durch den Messbetrag geteilt und dem Versorgungskonto (§ 8 Absatz 1) als Startgutschrift gutgeschrieben.
b) § 10 Absatz 3 und die §§ 12 bis 14 sowie 20 bis 23 gelten entsprechend.
c) 3Hat die Versorgungsrente vor dem 1. Januar 2002 geendet und besteht die Möglichkeit einer erneuten Rentengewährung, ist die Versorgungsrente, die sich unter Außerachtlassung von Nichtzahlungs- und Ruhensregelungen und ohne Berücksichtigung eines Ausgleichsbetrages (Absatz 1) am 31. Dezember 2001 ergeben hätte, durch den Messbetrag zu teilen und als Startgutschrift auf dem Versorgungskonto (§ 8 Absatz 1) gutzuschreiben; im Übrigen gelten in diesen Fällen die Vorschriften des Punktemodells. 4Satz 1 gilt entsprechend, wenn der Versicherungsfall vor dem 1. Januar 2002 eingetreten ist, die Versorgungsrente jedoch erst nach dem 1. Januar 2002 beginnen würde.

(4) Stirbt eine unter Absatz 1 fallende Versorgungsrentenberechtigte/ein unter Absatz 1 fallender Versorgungsrentenberechtigter, gelten die Vorschriften des Punktemodells für Hinterbliebene entsprechend.

(5) Die Absätze 1 bis 4 gelten für Rentenberechtigte entsprechend, deren Rente aus der Zusatzversorgung am 1. Januar 2002 beginnt.

§ 31 Am 31. Dezember 2001 Versicherungsrentenberechtigte

(1) Für Versicherungsrentenberechtigte und versicherungsrentenberechtigte Hinterbliebene, deren Versicherungsrente spätestens am 31. Dezember 2001 begonnen hat, wird die am 31. Dezember 2001 maßgebende Versicherungsrente festgestellt.

(2) Die nach Absatz 1 festgestellten Versicherungsrenten werden als Besitzstandsrenten weitergezahlt und entsprechend § 11 Absatz 1 dynamisiert.

(3) § 30 Absatz 3 bis 5 gilt entsprechend.

(4) Die Absätze 1 bis 3 gelten für Leistungen nach der am Tag vor In-Kraft-Treten dieser Versorgungsordnung geltenden Sonderregelung für Mitarbeiter im Beitrittsgebiet (§ 66 a VersTV-G) und für Betriebsrenten nach § 18 BetrAVG, die spätestens am 31. Dezember 2001 begonnen haben, entsprechend.

Abschnitt III: Übergangsregelungen für Anwartschaften der Versicherten

§ 32 Grundsätze

(1) 1Für die Versicherten werden die Anwartschaften (Startgutschriften) nach dem am 31. Dezember 2000 geltenden Recht der Zusatzversorgung entsprechend den §§ 33 und 34 ermittelt. 2Die Anwartschaften nach Satz 1 werden ohne Berücksichtigung der Altersfaktoren in Versorgungspunkte umgerechnet, indem der Anwartschaftsbetrag durch den Messbetrag von 4 Euro geteilt wird; sie werden dem Versorgungskonto (§ 8 Absatz 1) ebenfalls gutgeschrieben. 3Eine Verzinsung findet vorbehaltlich des § 19 Absatz 1 nicht statt.

(2) 1Das Jahr 2001 wird entsprechend dem Altersvorsorgeplan 2001 berücksichtigt; dies gilt auch für im Jahr 2001 eingetretene Rentenfälle. 2Ist der Versicherungsfall der teilweisen oder vollen Erwerbsminderung im Jahr 2001 eingetreten, gilt Satz 1 mit der Maßgabe, dass die zusatzversorgungsrechtliche Umsetzung der Neuregelungen im gesetzlichen Erwerbs-

minderungsrecht aus dem 38. Änderungs-TV zum VersTV-G vom 31. Oktober 2001 zu berücksichtigen ist.

(3) Soweit in den §§ 33, 34 und 38 auf Vorschriften des bis zum 31. Dezember 2000 geltenden Zusatzversorgungsrechts verwiesen wird, erfolgt dies durch Benennung der bisherigen entsprechenden Vorschriften des VersTV-G.

(4) 1Für die Berechnung der Anwartschaften sind, soweit jeweils erforderlich, die Rechengrößen (Entgelt, Gesamtbeschäftigungsquotient, Steuertabelle, Sozialversicherungsbeiträge, Familienstand u. a.) vom 31. Dezember 2001 maßgebend; soweit gesamtversorgungsfähiges Entgelt zu berücksichtigen ist, ergibt sich dieses aus den entsprechenden Kalenderjahren vor dem 1. Januar 2002; dabei bleibt die Dynamisierung zum 1. Januar 2002 unberücksichtigt. 2Für die Rentenberechnung nach § 18 Absatz 2 BetrAVG ist das am 31. Dezember 2001 geltende Rentenrecht maßgebend (Anlage 4 Nummer 5 Satz 2).

(5) 1Beanstandungen gegen die mitgeteilte Startgutschrift sind innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Zugang des Nachweises der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden schriftlich unmittelbar gegenüber der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden zu erheben. 2Auf die Ausschlussfrist ist in dem Nachweis hinzuweisen.

(6) 1Soweit die Summe aus der Startgutschrift ohne Berücksichtigung des § 33 Absatz 1 Satz 3, dem Zuschlag zur Startgutschrift nach § 33 Absatz 1a sowie dem Betrag, der nach § 33 Absatz 3a als zusätzliche Startgutschrift ermittelt wurde, die Höhe der Anwartschaft nach § 33 Absatz 1 erreicht oder übersteigt, verbleibt es bei der bereits mitgeteilten Startgutschrift. 2Einer gesonderten Mitteilung durch die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden bedarf es in diesen Fällen nicht, es sei denn es liegt eine Beanstandung nach Absatz 5 vor oder die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden hat auf die Beanstandung der Startgutschriften verzichtet. 3Im Übrigen übermittelt die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden eine neue Mitteilung über die Höhe der Startgutschrift.

§ 33 Höhe der Anwartschaften für am 31. Dezember 2001 schon und am 1. Januar 2002 noch Pflichtversicherte

(1) 1Die Anwartschaften der am 31. Dezember 2001 schon und am 1. Januar 2002 noch Pflichtversicherten berechnen sich nach § 18 Absatz 2 BetrAVG, soweit sich aus Absatz 2 nichts anderes ergibt. 2Satz 1 gilt entsprechend für Beschäftigte, die nach den am 31. Dezember 2000 geltenden Vorschriften der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden als pflichtversichert gelten. 3Bei Anwendung von Satz 1 ist an Stelle des Faktors von 2,25 v. H. nach § 18 Absatz 2 Nr. 1 Satz 1 BetrAVG der Faktor zu berücksichtigen, der sich ergibt indem man 100 v.H. durch die Zeit in Jahren vom erstmaligen Beginn der Pflichtversicherung bis zum Ende des Monats, in dem das 65. Lebensjahr vollendet wird, teilt; der Faktor beträgt jedoch mindestens 2,25 v. H. und höchstens 2,5 v. H.

Anmerkung zu Absatz 1 Satz 3:
1Bei Anwendung von Absatz 1 Satz 3 werden Teilmonate ermittelt, indem die Pflichtversicherungszeit unabhängig von der tatsächlichen Anzahl der Tage des betreffenden Monats durch 30 dividiert wird. 2Aus der Summe der (Teil-)Monate werden die Jahre der Pflichtversicherung berechnet. 3Die sich nach Satz 1 und 2 ergebenden Werte werden jeweils auf zwei Nachkommastellen gemeinüblich gerundet. 4Der sich durch die Division mit derzeit in Jahren ergebende Faktor wird auf vier Nachkommastellen gemeinüblich gerundet.

(1a) 1Bei Beschäftigten, deren Anwartschaft nach Absatz 1 (rentenferne Jahrgänge) berechnet wurde, wird auch ermittelt, welche Anwartschaft sich bei einer Berechnung nach § 18 Absatz 2 BetrAVG unter Berücksichtigung folgender Maßgaben ergeben würde:
1. 1Anstelle des Vomhundertsatzes nach § 18 Absatz 2 Nr. 1 Satz 1 BetrAVG wird ein Unverfallbarkeitsfaktor entsprechend § 2 Absatz 1 Satz 1 BetrAVG errechnet. 2Dieser wird

ermittelt aus dem Verhältnis der Pflichtversicherungszeit vom Beginn der Pflichtversicherung bis zum 31. Dezember 2001 zu der Zeit vom Beginn der Pflichtversicherung bis zum Ablauf des Monats, in dem das 65. Lebensjahr vollendet wird. 3Der sich danach ergebende Vomhundertsatz wird auf zwei Stellen nach dem Komma gemeinüblich gerundet und um 7,5 Prozentpunkte vermindert.

2. 1Ist der nach Nummer 1 Satz 3 ermittelte Vomhundertsatz höher als der bisherige Vomhundertsatz nach § 18 Absatz 2 Nummer 1 Satz 1 BetrAVG, wird für die Voll-Leistung nach § 18 Absatz 2 BetrAVG ein individueller Brutto- und Nettoversorgungssatz nach § 23 Absatz 2 und 2b VersTV-G ermittelt. 2Als gesamtversorgungsfähige Zeit werden dabei berücksichtigt

a) die bis zum 31. Dezember 2001 erreichten Pflichtversicherungsmonate zuzüglich der Monate vom 1. Januar 2002 bis zum Ablauf des Monats, in dem das 65. Lebensjahr vollendet wird, und

b) die Monate ab Vollendung des 17. Lebensjahres bis zum 31. Dezember 2001 abzüglich der Pflichtversicherungsmonate bis zum 31. Dezember 2001 zur Hälfte.

3Für Beschäftigte, für die der Umlagesatz des Abrechnungsverbandes Ost der VBL maßgebend war und die nur Pflichtversicherungszeiten in der Zusatzversorgung nach dem 31. Dezember 1996 haben, gilt Satz 2 Buchstabe b mit der Maßgabe, dass für die Zeit vor dem 1. Januar 1997 höchstens 75 Monate zur Hälfte berücksichtigt werden. 4Bei Anwendung des § 23 Absatz 2 Satz 5 VersTV-G gilt als Eintritt des Versicherungsfalls der Erste des Kalendermonats nach Vollendung des 65. Lebensjahres; als gesamtversorgungsfähige Zeit im Sinne des § 23 Absatz 1 VersTV-G sind die Zeiten nach Satz 2 Buchstabe a zu berücksichtigen.

2Ist die unter Berücksichtigung der Maßgaben nach den Nummern 1 und 2 berechnete Anwartschaft höher als die Anwartschaft nach Absatz 1, wird der Unterschiedsbetrag zwischen diesen beiden Anwartschaften ermittelt und als Zuschlag zur Anwartschaft nach Absatz 1 berücksichtigt. 3Der Zuschlag vermindert sich um den Betrag, der bereits nach Absatz 3a als zusätzliche Startgutschrift ermittelt wurde.

Anmerkung zu Absatz 1a Satz 1 Nr. 2:
Der "bisherige Vomhundertsatz nach § 18 Absatz 2 Nr. 1 Satz 1 BetrAVG" wird für jedes Jahr der Pflichtversicherung mit dem Faktor 2,25 v. H. berechnet, Absatz 1 Satz 3 findet keine Anwendung.

Protokollnotiz zu Absatz 1 und Absatz 1a:
Zur Ermittlung der Anwartschaften nach den Absätzen 1 und 1a wird bei Berechnung der Voll-Leistung nach § 18 Absatz 2 Nummer 1 BetrAVG ausschließlich das so genannte Näherungsverfahren entsprechend § 18 Absatz 2 Nummer 1 Satz 2 Buchstabe f BetrAVG berücksichtigt.

(2) 1Für Beschäftigte im Tarifgebiet West, die am 1. Januar 2002 das 55. Lebensjahr vollendet haben (rentennahe Jahrgänge), ist Ausgangswert für die bis zum 31. Dezember 2001 in der Zusatzversorgung (Gesamtversorgung) erworbene Anwartschaft die Versorgungsrente, die sich unter Beachtung der Maßgaben des § 32, insbesondere unter Berücksichtigung der Mindestgesamtversorgung (§ 23 Absatz 4 VersTV-G) und des § 47 Absatz 4 Satz 2 VersTV-G, für die Berechtigte/den Berechtigten bei Eintritt des Versicherungsfalls am 31. Dezember 2001, frühestens jedoch zum Zeitpunkt der Vollendung des 63. Lebensjahres ergeben würde. 2Von diesem Ausgangswert ist der Betrag abzuziehen, den die Versicherten aus dem Punktemodell bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres vor Berücksichtigung des Abschlags noch erwerben könnten, wenn für sie zusatzversorgungspflichtige Entgelte in Höhe des gesamtversorgungs-fähigen Entgelts gezahlt würden. 3Sind am 31. Dezember 2001 die Voraussetzungen für die Berücksichtigung des § 65 g Absatz 3 VersTV-G erfüllt, berechnet sich der Versorgungsvomhundertsatz nach dieser Vorschrift mit der Maßgabe, dass nach § 65 g Absatz 3 Buchstabe a VersTV-G abzuziehende Monate die Monate sind, die zwischen dem 31. Dezember 1991 und dem Ersten des Monats liegen, der auf die Vollendung des 63. Lebensjahres folgt. 4Die Sätze 1 bis 3 gelten für Beschäftigte, die am 31. Dezember 2001 das 52. Lebensjahr vollendet haben und eine Rente für schwerbehinderte Menschen

beanspruchen könnten, wenn sie zu diesem Zeitpunkt bereits das 60. Lebensjahr vollendet hätten, entsprechend mit der Maßgabe, dass an die Stelle des 63. Lebensjahres das entsprechende, für sie individuell frühestmögliche Eintrittsalter in die abschlagsfreie Rente für schwerbehinderte Menschen maßgeblich ist. 5Werden in den Fällen des Satzes 4 die Voraussetzungen für die Mindestgesamtversorgung zwischen dem Zeitpunkt der Hochrechnung nach Satz 4 und der Vollendung des 63. Lebensjahres erfüllt, erfolgt die Berechnung der Anwartschaft abweichend von Satz 4 bezogen auf den Zeitpunkt, zu dem die Voraussetzungen der Mindestgesamtversorgung erfüllt wären.

(3) 1Für Beschäftigte im Tarifgebiet West, die vor dem 14. November 2001 Altersteilzeit oder einen Vorruhestand vereinbart haben, gilt Absatz 2 mit folgenden Maßgaben:
a) An die Stelle des 63. Lebensjahres tritt das vereinbarte Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses bzw. in den Fällen des Vorruhestandes das Alter, zu dem nach der Vorruhestandsvereinbarung die Rente beginnen würde.
b) 2Der anzurechnende Bezug nach Absatz 4 wird in den Fällen, in denen die Mindestgesamtversorgung nach dem bis zum 31. Dezember 2000 geltenden Zusatzversorgungsrecht maßgeblich gewesen wäre, um die Abschläge vermindert, die sich zu dem Zeitpunkt, auf den die Startgutschrift hochgerechnet wird, voraussichtlich ergeben werden; diese Abschläge sind der Zusatzversorgungseinrichtung vom Beschäftigte in geeigneter Weise nachzuweisen. 3Die Startgutschrift ist in den Fällen des Satzes 1 um den Betrag der sich im Zeitpunkt der Hochrechnung nach Satz 1 voraussichtlich ergebenden Abschläge gemäß § 7 Absatz 3 zu erhöhen.

(3a) 1Pflichtversicherte, bei denen der Versicherungsfall der vollen Erwerbsminderung vor dem 1. Januar 2007 eingetreten ist, deren Startgutschrift nach Absatz 1 berechnet wurde und die am 31. Dezember 2001
a) das 47. Lebensjahr vollendet sowie
b) mindestens 120 Umlagemonate zurückgelegt hatten,
erhalten in Abweichung von dem üblichen Verfahren eine zusätzliche Startgutschrift in Höhe des Betrages, um den die Startgutschrift nach Absatz 2 die Startgutschrift nach Absatz 1 übersteigt; bei Berechnung der Startgutschrift nach Absatz 2 sind die Maßgaben der Sätze 2 und 3 zu beachten. 2Die Berechnung erfolgt bezogen auf die Vollendung des 63. Lebensjahres. 3Als anzurechnender Bezug wird die tatsächliche, entsprechend Absatz 5 auf das vollendete 63. Lebensjahr hochgerechnete gesetzliche Rente zugrunde gelegt. 4Die sich nach den Sätzen 1 bis 3 ergebende zusätzliche Startgutschrift gilt bei Anwendung des § 19 als soziale Komponente im Sinne des § 9.

(4) 1Für die Berechnung der Startgutschrift nach Absatz 2 ist die Rentenauskunft des gesetzlichen Rentenversicherungsträgers zum Stichtag 31. Dezember 2001 nach Durchführung einer Kontenklärung maßgebend. 2Die Pflichtversicherten haben, sofern sie nicht bereits über eine Rentenauskunft aus dem Jahr 2001 verfügen, bis zum 30. September 2002 eine Rentenauskunft zu beantragen und diese unverzüglich der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden zu übersenden. 3Sofern die Rentenauskunft aus von den Pflichtversicherten zu vertretenden Gründen bis zum 31. Dezember 2003 nicht beigebracht wird, wird die Startgutschrift nach Absatz 1 berechnet. 4Bei Vorliegen besonderer Gründe kann die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden eine angemessene Fristverlängerung gewähren. 5Soweit bis zum 31. Dezember 2002 bereits ein bestands- oder rechtskräftiger Rentenbescheid der gesetzlichen Rentenversicherung vorliegt, ist - abweichend von Satz 1 - dieser Grundlage für die Berechnung nach Absatz 2.

(5) 1Für die Zeit bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres werden Entgeltpunkte in Höhe des jährlichen Durchschnitts der in dem Zeitraum vom 1. Januar 1999 bis 31. Dezember 2001 tatsächlich aus Beitragszeiten erworbenen Entgeltpunkte in Ansatz gebracht. 2Bei

Pflichtversicherten, die nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind, wird der anzurechnende Bezug nach der bisher geltenden Regelung berücksichtigt; Zuschüsse werden in Höhe des jährlichen Durchschnitts der in der Zeit vom 1. Januar 1999 bis 31. Dezember 2001 tatsächlich gemeldeten Zuschüsse in Ansatz gebracht. 3Ist in den Jahren 1999 bis 2001 kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt bezogen worden, ist gesamtversorgungsfähiges Entgelt das zusatzversorgungspflichtige Entgelt, das sich ergeben hätte, wenn für den gesamten Monat Dezember 2001 eine Beschäftigung vorgelegen hätte. 4Sind in den Jahren 1999 bis 2001 keine Entgeltpunkte erworben worden, ist für die Ermittlung der Entgeltpunkte das rentenversicherungspflichtige Entgelt maßgebend, das im Monat Dezember 2001 bezogen worden wäre, wenn während des gesamten Monats eine Beschäftigung vorgelegen hätte; für die Ermittlung der Zuschüsse gilt dies entsprechend.

(6) 1Für die Berechnung der Startgutschrift nach Absatz 1 und 2 haben die Pflichtversicherten bis zum 31. Dezember 2002 ihrem Arbeitgeber den Familienstand am 31. Dezember 2001 (§ 23 Absatz 2 c Satz 1 Buchst. a und b VersTV-G.) mitzuteilen. 2Der Arbeitgeber hat die Daten an die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden zu melden.

(7) 1Für die Dynamisierung der Anwartschaften gilt § 19. 2Auf den Zuschlag zur Anwartschaft nach Absatz 1a werden für die Jahre 2001 bis 2010 keine Bonuspunkte (§ 19) gewährt. 3Die Vergabe von Bonuspunkten für die Zeit bis zum 31. Dezember 2016 wird durch die Neuberechnung der Startgutschriften aufgrund der Änderungen durch Artikel 1 des Beschlusses zur Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 7 vom 8. Juni 2017 zum Tarifvertrag über die zusätzliche Altersversorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes – Altersversorge-TV-Kommunal – (ATV-K) vom 07./08.03.2018 nicht berührt.

§ 34 Höhe der Anwartschaften für am 1. Januar 2002 beitragsfrei Versicherte

(1) 1Die Startgutschriften der am 1. Januar 2002 beitragsfrei Versicherten werden nach der am 31. Dezember 2001 geltenden Versicherungsrentenberechnung ermittelt. 2Auf einen gesetzlichen Anspruch nach § 18 Absatz 2 BetrAVG sind § 33 Absatz 1 Satz 3 und Absatz 1a entsprechend anzuwenden. 3Für die Dynamisierung der Anwartschaften gilt § 33 Absatz 7 entsprechend.

(2) 1Für Beschäftigte, für die § 66 a VersTV-G gilt, findet Absatz 1 mit der Maßgabe Anwendung, dass die Startgutschriften nur nach § 47 Absatz 4 VersTV-G berechnet werden und dass der Berechnung das Entgelt zugrunde zu legen ist, das bei Pflichtversicherung in den letzten fünf Jahren vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses zusatzversorgungspflichtig gewesen wäre. 2Für Beschäftigte nach Satz 1 gilt die Wartezeit als erfüllt.

(3) Für die freiwillig Weiterversicherten gilt Absatz 1 entsprechend.

Abschnitt IV: Schlussvorschriften

§ 35 Sterbegeld

1Sterbegeld wird bei Fortgeltung des bisherigen Rechts Anspruchsberechtigten unter Berücksichtigung des am 31. Dezember 2001 maßgebenden Gesamtbeschäftigungsquotienten in folgender Höhe gezahlt: für Sterbefälle im Jahr 2005 900 Euro, im Jahr 2006 600 Euro, im Jahr 2007 300 Euro. 2Ab dem Jahr 2008 entfällt das Sterbegeld.

§ 36 Sonderregelungen für die Jahre 2001/2002

(1) Anstelle von § 2 Absatz 2 und des Satzes 1 der Anlage 2 finden bis zum 31. Dezember 2002 der § 4 Absatz 3 und § 5 Absatz 1 bis 3 VersTV-G weiterhin Anwendung.

(2) Soweit bis zum 31. Dezember 2002 zusatzversorgungspflichtiges Entgelt entsprechend § 7 VersTV-G gemeldet wurde, hat es dabei sein Bewenden.

(3) Soweit bis zum 31. Dezember 2002 Beiträge im Sinne des § 25 entsprechend den Vorschriften des VersTV-G gezahlt wurden, hat es dabei sein Bewenden.

§ 36a Übergangsregelungen

(1) Ist die/der Versicherte oder die/der Betriebsrentenberechtigte vor dem 1. Juli 2007 verstorben, findet § 10 Absatz 1 Satz 5 keine Anwendung; dies gilt nicht für Neuzusagen, die nach dem 31. Dezember 2006 erteilt wurden.

(2) 1Für Mutterschutzzeiten nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 MuSchG, die in der Zeit vom 1. Januar 2002 bis zum 31. Dezember 2011 liegen, gilt § 9 Absatz 1 Satz 4 und 5 mit folgenden Maßgaben:
a) 1Die Mutterschutzzeiten werden auf schriftlichen Antrag der Beschäftigten berücksichtigt. 2Geeignete Nachweise zum Beginn und Ende der Mutterschutzfristen sind vorzulegen. 3Der Antrag und die Nachweise sind bei der Zusatzversorgungseinrichtung einzureichen, bei der die Pflichtversicherung während der Mutterschutzzeit bestanden hat.
b) 1Das für die Mutterschutzzeit anzusetzende zusatzversorgungspflichtige Entgelt wird errechnet aus dem durchschnittlichen kalendertäglichen zusatzversorgungspflichtigen Entgelt des Kalenderjahres, das dem Jahr vorangeht, in dem die Mutterschutzfrist begonnen hat. 2Bei der Berechnung des durchschnittlichen Entgelts werden Kalendermonate ohne zusatzversorgungspflichtiges Entgelt nicht berücksichtigt. 3Ist in diesem Zeitraum kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt angefallen, ist für die Berechnung das Entgelt zugrunde zu legen, das sich als durchschnittliches zusatzversorgungspflichtiges Entgelt im Kalenderjahr vor Beginn der Mutterschutzzeit ergeben hätte.
c) Das zusatzversorgungspflichtige Entgelt nach Buchstabe b vermindert sich um das zusatzversorgungspflichtige Entgelt, das nach § 9 Absatz 1 ABD Teil D, 10a. in der Fassung vom 11. Dezember 2007 für Kalendermonate berücksichtigt worden ist, in denen das Arbeitsverhältnis ganz oder teilweise nach § 6 Absatz 1 MuSchG geruht hat.
2Für Beschäftigte mit Mutterschutzzeiten vor dem 1. Januar 2002 gilt Satz 1 bei entsprechendem Antrag der Versicherten bzw. der Rentenberechtigten sinngemäß für die Berechnung ihrer Startgutschriften. 3Am 31. Dezember 2002 Rentenberechtigte mit Mutterschutzzeiten vor dem 1. Januar 2001 erhalten auf Antrag einen Zuschlag zu ihrer Besitzstandsrente, der sich ergibt, wenn auf der Grundlage der Entgelte gemäß Satz 1 Buchstabe b entsprechend § 8 Versorgungspunkte gutgeschrieben würden.

§ 37 *(frei)*

§ 38 Sonderregelung zu § 26 Absatz 5

1Abweichend von § 26 Absatz 5 gilt für Beschäftigte, für die für Dezember 2001 schon und für Januar 2002 noch eine zusätzliche Umlage im Sinne von § 7 Absatz 4 VersTV-G bezahlt wurde, Folgendes:
Soweit das monatliche zusatzversorgungspflichtige Entgelt den Grenzbetrag nach Satz 3 übersteigt, ist in diesem Arbeitsverhältnis zusätzlich eine Umlage in Höhe von 9 v.H. des übersteigenden Betrages zu zahlen. 2Die sich daraus ergebenden Versorgungspunkte sind zu

verdreifachen. 3Grenzbetrag ist das 1,133-fache des Betrages der Entgeltgruppe 15 Stufe 6 ABD jährlich einmal einschließlich der Jahressonderzahlung, wenn die/der Beschäftigte eine zusatzversorgungspflichtige Jahressonderzahlung erhält.

§ 39 In-Kraft-Treten

(1) 1Diese Versorgungsordnung tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2001 in Kraft. 2Abweichend von Satz 1 tritt § 2 Absatz 2 am 1. Januar 2003 mit der Maßgabe in Kraft, dass er nur für nach dem 31. Dezember 2002 begründete Arbeitsverhältnisse Anwendung findet.

(2) *(frei)*

(3) Mit dem In-Kraft-Treten dieser Versorgungsordnung tritt - unbeschadet des § 36 - die Regelung über eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung außer Kraft.

(4) *(frei)*

Anlage 1 *(frei)*

Anlage 2: Ausnahmen von der Versicherungspflicht

1Von der Pflicht zur Versicherung sind Beschäftigte ausgenommen, die

a) bis zum Beginn der Mitgliedschaft ihres Arbeitgebers bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden nach einer kollektivrechtlichen Regelung, einer Ruhelohnordnung oder einer entsprechenden Bestimmung für den Fall der Dienstunfähigkeit oder des Erreichens einer Altersgrenze eine Anwartschaft oder einen Anspruch auf eine vom Arbeitgeber zu gewährende lebenslängliche Versorgung und Hinterbliebenenversorgung auf der Grundlage des nach der Regelung ruhegeldfähigen Arbeitsentgelts und der Dauer der Dienstjahre, Betriebszugehörigkeit oder dgl. haben oder
b) eine Anwartschaft oder einen Anspruch auf lebenslängliche Versorgung nach beamten- oder soldatenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen oder entsprechenden kirchenrechtlichen Regelungen mindestens in Höhe der beamtenrechtlichen Mindestversorgungsbezüge haben und denen Hinterbliebenenversorgung gewährleistet ist oder
c) für das von dieser Versorgungsordnung erfasste Arbeitsverhältnis aufgrund gesetzlicher, kollektivrechtlicher oder vertraglicher Vorschrift einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung (Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen, Versorgungsanstalt der deutschen Kulturorchester, Bahnversicherungsanstalt Abteilung B oder einer gleichartigen Versorgungseinrichtung) angehören müssen oder
d) aufgrund kollektivrechtlicher Regelung, Arbeitsvertrages, der Satzung der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden oder der Satzung einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung, von der Versicherungen übergeleitet werden, von der Pflicht zur Versicherung befreit worden sind, oder
e) bei der Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen oder der Versorgungsanstalt der deutschen Kulturorchester freiwillig weiterversichert sind, und zwar auch dann, wenn diese freiwillige Weiterversicherung später als drei Monate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses endet, oder
f) Rente wegen Alters nach §§ 35 bis 40 bzw. §§ 235 bis 238 SGB VI als Vollrente erhalten oder erhalten haben oder bei denen der Versicherungsfall der Betriebsrente wegen Alters (§ 5) bei einer Zusatzversorgungseinrichtung, von der Überleitungen (§ 4) erfolgen, eingetreten ist, oder
g) *(frei)*
h) mit Rücksicht auf ihre Zugehörigkeit zu einem ausländischen System der sozialen Sicherung nicht der Pflichtversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung unterliegen und sich dort auch nicht freiwillig versichert haben oder
i) ihre Rentenanwartschaften aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder einem sonstigen Alterssicherungssystem auf ein Versorgungssystem der europäischen Gemeinschaften oder ein Versorgungssystem einer europäischen Einrichtung (z. B. Europäisches Patentamt, Europäisches Hochschulinstitut, Eurocontrol) übertragen haben, oder
j) im Sinne des § 8 Absatz 1 Nummer 2 SGB IV geringfügig beschäftigt sind. 2Auf ihren beim Arbeitgeber schriftlich zu stellenden Antrag sind Beschäftigte, solange sie freiwilliges Mitglied des Versorgungswerks der Presse sind, nicht zu versichern; wird der Antrag spätestens zwölf Monate nach Beginn der Pflicht zur Versicherung gestellt, gilt die Pflichtversicherung als nicht entstanden.

Protokollerklärung zu Satz 1 Buchst. a:
Eine Anwartschaft im Sinne des Satzes 1 Buchst. a besteht auch dann, wenn nach der Versorgungsordnung, der Ruhelohnordnung oder der entsprechenden Bestimmung ein Anspruch erst nach Ablauf einer Wartezeit entstehen kann und die Beschäftigten bei normalem Verlauf des Arbeitslebens die Wartezeit noch erfüllen können.

Anlage 3: Ausnahmen vom und Sonderregelungen zum zusatzversorgungspflichtigen Entgelt

1Kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt sind

a) Bestandteile des Arbeitsentgelts, die durch Regelung der Bayerischen Regional-KODA ausdrücklich als nicht zusatzversorgungspflichtig bezeichnet sind, sowie über- und außertarifliche Bestandteile des Arbeitsentgelts, soweit sie durch Dienstvereinbarung oder Arbeitsvertrag ausdrücklich als nicht zusatzversorgungspflichtig bezeichnet sind,

Protokollnotiz zu Buchstabe a):
Für am 30. Juni 2007 bestehende Vereinbarungen in Regelungen der Bayerischen Regional-KODA, Dienstvereinbarungen oder Arbeitsverträgen über die Ausnahme von Bestandteilen des Arbeitsentgelts aus der Zusatzversorgung gilt Anlage 3 Satz 1 Buchst. a in der bis zum 1. Januar 2007 geltenden Fassung.

b) Aufwendungen des Dienstgebers für eine Zukunftssicherung der/des Beschäftigten,

c) Krankengeldzuschüsse,

d) einmalige Zahlungen (z. B. Zuwendungen, Urlaubsabgeltungen), die aus Anlass der Beendigung, des Eintritts des Ruhens oder nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt werden,

Protokollerklärung zu Buchst. d:
Die Teilzuwendung, die der/dem Beschäftigten, die/der mit Billigung ihres/seines bisherigen Dienstgebers zu einem anderen Dienstgeber des kirchlichen oder Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes übertritt, der seine Beschäftigten/Arbeitnehmer bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden oder bei einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung, zu der die Versicherungen übergeleitet werden, versichert, gezahlt wird, ist zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

e) einmalige Zahlungen (z. B. Zuwendungen) insoweit, als bei ihrer Berechnung Zeiten berücksichtigt sind, für die keine Umlagen/Beiträge für laufendes zusatzversorgungspflichtiges Entgelt zu entrichten sind,

f) vermögenswirksame Leistungen, Jubiläumsgelder,

g) Sachbezüge, die während eines Zeitraumes gewährt werden, für den kein laufendes zusatzversorgungspflichtiges Entgelt zusteht,

h) geldwerte Vorteile, die steuerlich als Arbeitslohn gelten,

i) geldliche Nebenleistungen wie Ersatz von Werbungskosten (z. B. Aufwendungen für Werkzeuge, Berufskleidung, Fortbildung) sowie Zuschüsse z. B. zu Fahr-, Heizungs-, Wohnungs-, Essens-, Kontoführungskosten,

k) Mietbeiträge an Beschäftigte mit Anspruch auf Trennungsgeld (Trennungsentschädigung),

l) Schulbeihilfen,

m) einmalige Zuwendungen anlässlich des Erwerbs eines Diploms einer Verwaltungs- oder Wirtschaftsakademie,

n) Prämien im Rahmen des behördlichen oder betrieblichen Vorschlagswesens,

o) Erfindervergütungen,

p) Kassenverlustentschädigungen (Mankogelder, Fehlgeldentschädigungen),

q) Einkünfte, die aus ärztlichen Liquidationserlösen zufließen

r) einmalige Unfallentschädigungen,

s) Aufwandsentschädigungen; reisekostenähnliche Entschädigungen; Entgelte aus Nebentätigkeiten; Tantiemen, Provisionen, Abschlussprämien und entsprechende Leistungen; einmalige und sonstige nicht laufend monatlich gezahlte über- oder außertarifliche Leistungen,

t) Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit.

2Kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt ist ferner der Teil des steuerpflichtigen Arbeitsentgelts, der nach Anwendung des Satzes 1 den 2,5fachen Wert der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (West) übersteigt; wenn eine Zusatzversorgungspflichtige Jahressonderzahlung gezahlt wird, ist der vorgenannte Wert jährlich einmal im Monat der Zahlung der Zuwendung zu verdoppeln.

3Als zusatzversorgungspflichtiges Entgelt gilt für Kalendermonate, in denen Beschäftigte für mindestens einen Tag Anspruch auf Krankengeldzuschuss haben - auch wenn dieser wegen

der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird -, das fiktive Entgelt nach § 21 ABD Teil A, 1. bzw. entsprechenden Regelungen der Bayerischen Regional-KODA, das für die Tage, für die tatsächlich Anspruch auf Entgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss bestand, im Falle eines entsprechenden Entgeltfortzahlungsanspruchs gezahlt worden wäre. 4In diesen Kalendermonaten geleistete einmalige Zahlungen sind neben dem fiktiven Entgelt nach § 21 ABD Teil A, 1. bzw. Regelungen der Bayerischen Regional-KODA nach Maßgabe der Sätze 1 und 2 zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.
5Für Beschäftigte, die zur Übernahme von Aufgaben der Entwicklungshilfe im Sinne des § 1 Entwicklungshelfergesetz vom 18. Juni 1969 in der jeweils geltenden Fassung ohne Arbeitsentgelt beurlaubt sind, hat der Dienstgeber für die Zeit der Beurlaubung Umlagen an die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden abzuführen, wenn der Träger der Entwicklungshilfe die Umlagen erstattet. 6Für die Bemessung der der Umlagen gilt als zusatzversorgungspflichtiges Entgelt das Entgelt, von dem nach § 166 Absatz 1 Nummer 4 SGB VI die Beiträge für die gesetzliche Rentenversicherung zu berechnen sind.

Anlage 4: Versicherungsmathematische Grundsätze für die Bewertung der Verpflichtungen im Rahmen der versicherungstechnischen Bilanz

1. Bewertungsgegenstand

1Bewertet werden die Verpflichtungen nach dem Stande vom Bilanzstichtag (= Inventurstichtag). 2Bereits feststehende allgemeine Leistungsveränderungen, die erst nach dem Stichtag wirksam werden, bleiben unberücksichtigt.

2. Bewertungsmethode

Es wird der versicherungsmathematische Barwert der Verpflichtungen nach dem Grundsatz der Einzelbewertung ermittelt.

3. Rechnungsgrundlagen

1Als biometrische Rechnungsgrundlagen dienen die Richttafeln 1998 von Klaus Heubeck. 2Als Altersgrenze ist die Vollendung des 65. Lebensjahres in Ansatz zu bringen. 3Der Rechnungszins beträgt 3,25% in der Zeit bis zum Eintritt eines Versorgungsfalles und 5,25% nach Eintritt eines Versorgungsfalles.

4. Verwaltungskostenrückstellung

Eine Verwaltungskostenrückstellung wird nicht gebildet.

5. Sonstiges

1Solange die den Besitzstand abbildenden Versorgungspunkte noch nicht ermittelt sind, werden die anzurechnenden Sozialversicherungsrenten nach dem steuerlichen Näherungsverfahren in Ansatz gebracht. 2Der in diesem Verfahren anzusetzende Korrekturfaktor wird einheitlich für alle Berechtigten auf 0,9086 festgesetzt, Entgelt und Beitragsbemessungsgrenze sind nach dem Stande vom 31. 12. 2001 zu berücksichtigen. 3Ein nach Feststellung der den Besitzstand abbildenden Versorgungspunkte ermittelten Unterschiedsbetrag gegenüber dem vorläufigen Bewertungsansatz bleibt bei der Ermittlung des Überschusses unberücksichtigt.

Anlage 5: Altersvorsorgeplan 2001 des öffentlichen Dienstes

[1]Dieser Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes gilt einheitlich für die Tarifgebiete Ost und West.

1. Ablösung des Gesamtversorgungssystems

1.1 [1]Das bisherige Gesamtversorgungssystem wird mit Ablauf des 31.12.2000 geschlossen und durch das Punktemodell ersetzt. [2]Zur juristischen Bewertung vgl. Anlage 1.

1.2 Auf ein Zurückfallen der Renten und Anwartschaften auf den Stand des Jahres 2000 wird verzichtet.

1.3 [1]Durch den Systemwechsel erhalten die Arbeitnehmer die Möglichkeit, eine zusätzliche kapitalgedeckte Altersversorgung durch eigene Beiträge unter Inanspruchnahme der steuerlichen Förderung aufzubauen (Riester-Rente). [2]Diese Möglichkeit soll auch bei den Zusatzversorgungskassen eröffnet werden. [3]Die Möglichkeit der Entgeltumwandlung besteht derzeit - einheitlich für alle Arbeitnehmer - nicht; die Tarifvertragsparteien geben sich eine Verhandlungszusage für eine tarifvertragliche Regelung zur Entgeltumwandlung.

1.4 [1]Die Umlagefinanzierung wird auch nach Systemwechsel beibehalten. [2]Sie kann schrittweise nach den Möglichkeiten der einzelnen Zusatzversorgungskassen durch Kapitaldeckung abgelöst werden (Kombinationsmodell).

2. Punktemodell

2.1 [1]Die Leistungsbemessung erfolgt nach dem Punktemodell. [2]Es werden diejenigen Leistungen zugesagt, die sich ergeben würden, wenn eine Gesamt-Beitragsleistung von 4 v. H. vollständig in ein kapitalgedecktes System eingezahlt würde.

2.2 [1]Soweit eine Kapitaldeckung vorhanden ist, werden die tatsächlich erzielten Kapitalerträge veranschlagt. [2]Soweit keine Kapitaldeckung vorhanden ist, wird jährlich die laufende Verzinsung der zehn größten Pensionskassen gemäß jeweils aktuellem Geschäftsbericht des Bundesaufsichtsamtes für das Versicherungswesen (bzw. Nachfolgeeinrichtung) zugrunde gelegt. [3]Überschüsse werden wie bei einer Pensionskasse festgestellt. [4]Von diesen Überschüssen werden nach Abzug der Verwaltungskosten (soweit fiktiv: 2 v. H.) vorrangig die sozialen Komponenten und dann Bonuspunkte finanziert. [5]Soziale Komponenten sind:

a) Zurechnungszeiten bei Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenrenten (vgl. Textziffer 2.5)

b) Kindererziehungszeiten Berücksichtigung eines Beitrages von 20 Euro pro Monat pro Kind für die Dauer der gesetzlichen Erziehungszeit (ohne Beschäftigung).

c) [6]Übergangsregelung für alle Versicherten mit einer Mindestpflichtversicherungszeit von 20 Jahren, die monatlich weniger als 3600 DM brutto verdienen. [7]Ihre erworbenen Anwartschaften werden festgestellt und ggf. auf mindestens 0,8 Versorgungspunkte für jedes volle Kalenderjahr der Pflichtversicherung angehoben (Einbeziehung des Beschäftigungsquotienten).

2.3 [1]Die als Anlage beigefügte Tabelle kommt zur Anwendung. [2]Diese Tabelle basiert auf folgenden Parametern: Ein Zinssatz entsprechend § 2 der Deckungsrückstellungsverordnung von derzeit 3,25 v. H. vor Eintritt des Versorgungsfalls wird zugrunde gelegt. [3]Nach Eintritt des Versorgungsfalls gilt ein Zinssatz von 5,25 v. H. [4]Bei Änderungen des Verordnungszinssatzes gilt dieser bis zum Wirksamwerden einer entsprechenden tarifvertraglichen Anpassung fort.

5Die versicherungsmathematischen Berechnungen basieren auf den Richttafeln 1998 von Klaus Heubeck.

2.4 1Die Versicherungsfälle entsprechen denen in der gesetzlichen Rentenversicherung (Altersrenten, Erwerbsminderungsrenten, Hinterbliebenenrenten). 2Bei teilweiser Erwerbsminderung wird die Hälfte des Betrages gezahlt, der bei voller Erwerbsminderung zustünde. 3Abschläge werden für jeden Monat der vorzeitigen Inanspruchnahme der Rente (wie gesetzliche Rentenversicherung) in Höhe von 0,3 v. H. erhoben; höchstens jedoch insgesamt 10,8 v. H.

2.5 1Bei Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenrenten vor Vollendung des 60. Lebensjahres werden Versorgungspunkte hinzugerechnet. 2Für ein Referenzentgelt wird für jedes Kalenderjahr vor Vollendung des 60. Lebensjahres je ein Versorgungspunkt hinzugerechnet.

2.6 1Von den Verpflichtungen zur Beitragszahlung in der Textziffer 2.1 dieses Tarifvertrages kann bis zu einer Mindesthöhe von 2 v. H. für die Dauer von bis zu drei Jahren im Rahmen eines landesbezirklichen Tarifvertrages abgewichen werden, wenn sich der Betrieb in einer wirtschaftlichen Notlage befindet. 2Die Feststellung der wirtschaftlichen Notlage wird durch eine paritätisch besetzte Kommission der Tarifvertragsparteien getroffen. 3Die Regelung kann verlängert werden.

2.7 1Entgelte aus Altersteilzeit werden in Höhe des vereinbarten Entgelts mindestens jedoch mit 90 v. H. des vor Beginn der Altersteilzeit maßgebenden Wertes berücksichtigt (wie nach bisherigem Recht). 2Fälle des Vorruhestandes werden wie nach altem Recht behandelt.

3. Übergangsrecht

3.1 Die Höhe der laufenden Renten und der Ausgleichsbeträge wird zum 31.12.2001 festgestellt.

3.2 1Die laufenden Renten werden als Besitzstandsrenten weitergezahlt. 2Die abbaubaren Ausgleichsbeträge werden in Höhe des Dynamisierungsgewinns abgebaut.

3.3 Die Besitzstandsrenten und die Neurenten werden beginnend mit dem Jahr 2002 jeweils zum 1.7. eines Jahres bis 2007 mit 1 v. H. jährlich dynamisiert.

3.4 Die Anwartschaften der am 31.12.2001 schon und am 1.1.2002 noch pflichtversicherten Arbeitnehmer werden wie folgt berechnet:

3.4.1 1Es gelten die Berechnungsvorgaben des § 18 Absatz 2 BetrAVG. 2Der danach festgestellte Betrag wird in Versorgungspunkte unter Berücksichtigung eines Zinssatzes von 3,25 umgerechnet und in das Punktemodell transferiert. 3Die transferierten Versorgungspunkte nehmen an der Dynamisierung nach Ziffer 2.2 teil.

3.4.2 Für Arbeitnehmer im Tarifgebiet West, die am 1.1.2002 das 55. Lebensjahrvollendet haben (rentennahe Jahrgänge), gilt folgende Besitzstandsregelung: Auf der Grundlage des am 31.12.2000 geltenden Rechts der Zusatzversorgung ist Ausgangswert für die Bemessung des in das Punktemodell zu transferierenden Betrages die individuell bestimmte Versorgungsrente im Alter von 63 (bei Behinderten Alter entsprechend gesetzlicher Rentenversicherung) unter Berücksichtigung der Mindestgesamtversorgung und des § 44 a VBL-Satzung bzw. entsprechende Versorgungsregelung; die gesetzliche Rente ist nach persönlichen Daten anzurechnen; von diesem nach den Bemessungsgrößen per 31.12.2001 einmalig ermittelten Ausgangswert ist die aus dem Punktemodell noch zu erwerbende

Betriebsrente abzuziehen; die Differenz ist die Besitzstandsrente; sie wird in Versorgungspunkte umgerechnet und in das Punktemodell transferiert.

3.4.3 Textziffer 3.4.2 gilt entsprechend für solche Arbeitnehmer, die im Jahre 2001 das 55. Lebensjahr vollendet und vor In-Kraft-Treten des Tarifvertrages Altersteilzeit bzw. Vorruhestand vereinbart haben.

3.5 Die im bisherigen Versorgungssystem erworbenen Anwartschaften von Arbeitnehmern, die am 1.1.2002 nicht mehr pflichtversichert sind und die eine unverfallbare Anwartschaft haben, werden entsprechend der bisherigen Versicherungsrentenberechnung festgestellt, transferiert und nicht dynamisiert.

4. Finanzierung

4.1 1Jede Kasse regelt ihre Finanzierung selbst. 2Zusätzlicher Finanzbedarf über die tatsächliche Umlage des Jahres 2001 hinaus (Stichtag 1.11.2001) – mindestens jedoch ab Umlagesatz von 4 v. H. – wird durch steuerfreie, pauschale Sanierungsgelder gedeckt. 3Im Tarifgebiet West verbleibt es bei den von den Arbeitnehmern bei Zusatzversorgungskassen geleisteten Beiträgen.

4.2 1Für die VBL-West gilt: Ab 2002 betragen die Belastungen der Arbeitgeber 8,45 v. H. 2Dies teilt sich auf in eine steuerpflichtige, mit 180 DM/Monat pauschal versteuerte Umlage von 6,45 v. H. und steuerfreie pauschale Sanierungsgelder von 2,0 v. H., die zur Deckung eines Fehlbetrags im Zeitpunkt der Schließung dienen sollen. 3Ab 2002 beträgt der aus versteuertem Einkommen zu entrichtende Umlagebeitrag der Arbeitnehmer 1,41 v. H.

4.3 1Die Verteilung der Sanierungsgelder auf Arbeitgeberseite bestimmt sich nach dem Verhältnis der Entgeltsumme aller Pflichtversicherten zuzüglich der neunfachen Rentensumme aller Renten zu den entsprechenden Werten, die einem Arbeitgeberverband bzw. bei Verbandsfreien, den einzelnen Arbeitgebern zuzurechnen sind; ist ein verbandsfreier Arbeitgeber einer Gebietskörperschaft mittelbar oder haushaltsmäßig im Wesentlichen zuzuordnen, wird dieser bei der Gebietskörperschaft einbezogen. 2Arbeitgebern, die seit dem 1. November 2001 durch Ausgliederung entstanden sind, sind zur Feststellung der Verteilung der Sanierungszuschüsse Renten in dem Verhältnis zuzurechnen, das dem Verhältnis der Zahl der Pflichtversicherten des Ausgegliederten zu der Zahl der Pflichtversicherten des Ausgliedernden zum 01.11.2001 entspricht.

4.4 Bei abnehmendem Finanzierungsbedarf für die laufenden Ausgaben werden die übersteigenden Einnahmen – getrennt und individualisierbar – zum Aufbau einer Kapitaldeckung eingesetzt.

5. 1Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass mit diesem Tarifvertrag das Abwandern von Betrieben oder Betriebsteilen aus den Zusatzversorgungseinrichtungen des öffentlichen Dienstes verhindert wird. 2Während der Laufzeit des Tarifvertrages überprüfen die Tarifvertragsparteien, ob es zu signifikanten Abwanderungen aus einzelnen Zusatzversorgungseinrichtungen gekommen ist. 3Sie beauftragen einen Gutachter, die Gründe für eventuelle Abwanderungen darzustellen. 4Dies gilt auch für den Tarifvertrag über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr.

6. Laufzeit des Tarifvertrages bis zum 31.12.2007.

Anlage 1 zum Altersvorsorgeplan 2001

1Juristische Zulässigkeit des rückwirkenden Systemwechsels zum 31.12.2000 (Arbeitskreis 2). 2Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass der rückwirkende Wechsel vom Gesamtversorgungssystem in ein Punktemodell zum 1.1.2001 verfassungsrechtlich zulässig ist. 3Dies gilt auch für den Transfer der am 31.12.2000 bestehenden Anwartschaften.
4Für das Jahr 2001 ist aus verwaltungstechnischen Gründen eine Einführungsphase für das neue System vorgesehen, in der sich Anwartschaften technisch weiterhin nach den Berechnungsmethoden des alten Systems fortentwickeln. 5Diese für die Betroffenen günstige Übergangsregelung liegt in der Normsetzungsbefugnis der Tarifvertragsparteien.
6Seit dem Ergebnis der Tarifrunde 2000 konnte niemand auf den Fortbestand des bisherigen Versorgungssystems vertrauen und deshalb davon ausgehen, dass dieses unverändert bestehen bleiben würde.
7Sollte ein Bundesgericht abschließend feststellen, dass Arbeitnehmern oder Versorgungsempfängern mit Vordienstzeiten (Beschäftigungen außerhalb des öffentlichen Dienstes) im neuen System im Hinblick auf den Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 22.03.2000 (1 BvR 1136/96) höhere als die überführten Ansprüche zustehen, werden den Berechtigten diese Ansprüche auch dann rückwirkend erfüllt, wenn sie sie nicht vor der neuen Entscheidung geltend gemacht haben.

Anlage 2 zum Altersvorsorgeplan 2001

1Rentenformel im Punktemodell ohne Zwischenschaltung eines Regelbeitrages und bei Überschussanteilen in Form von beitragslosen Versorgungspunkten.
2Die Rentenhöhe ist abhängig von der gesamten Erwerbsbiografie im öffentlichen Dienst. 3In jedem Beschäftigungsjahr t werden Versorgungspunkte VPt erworben. 4Die Höhe der Versorgungspunkte ergibt sich aus der Formel:

$VP_t = E_t/RE \times Tab_x$

Ggf. wird VP_t aus Überschüssen erhöht.

Darin bedeuten

VPt Versorgungspunkt für das Jahr t
E_t Entgelt des Versicherten im Jahr t
RE Referenzentgelt
Tabx Tabellenwert für das Alter x des Versicherten im Jahr t

Im Versorgungsfall ergibt sich die Rente nach der Formel:

Rente = [Summe aller VP_t] x Messbetrag

3Der Messbetrag beträgt 0,4% des Referenzentgeltes.

x	Tab x	x	Tab x	x	Tab x	x	Tab x
17	3,1	29	2,1	41	1,5	53	1,0
18	3,0	30	2,0	42	1,4	54	1,0
19	2,9	31	2,0	43	1,4	55	1,0
20	2,8	32	1,9	44	1,3	56	1,0
21	2,7	33	1,9	45	1,3	57	0,9
22	2,6	34	1,8	46	1,3	58	0,9
23	2,5	35	1,7	47	1,2	59	0,9
24	2,4	36	1,7	48	1,2	60	0,9
25	2,4	37	1,6	49	1,2	61	0,9
26	2,3	38	1,6	50	1,1	62	0,8
27	2,2	39	1,6	51	1,1	63	0,8
28	2,2	40	1,5	52	1,1	64	0,8
						und älter	

In der Bayerischen Regional-KODA besteht Einigkeit, entsprechend der nachfolgend abgedruckten Niederschriftserklärung zu verfahren:

Gemeinsame Niederschriftserklärung der Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes (in Zusammenhang mit dem Änderungstarifvertrag Nr. 2 zum ATV-K vom 12. März 2003)

Entsprechend Nr. 2 der Niederschrift über den Abschluss der Tarifverhandlungen zur Zukunft der Zusatzversorgung vom 1. März 2002 erklären die Tarifvertragsparteien Folgendes:

1. 1Im Zusammenhang mit den Änderungen zu § 33 sind weitere Fallkonstellationen umfassend erörtert worden. 2Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass kein weiterer Änderungsbedarf besteht.

2. Für die Waldarbeiter wird eine dem § 19 Absatz 1 Satz 7 ATV/ATV-K entsprechende Regelung im ATV-W angestrebt.

3. Die Abfindung nach § 22 Absatz 2 ATV/ATV-K ist während des Bezugs einer Erwerbsminderungsrente nur auf Antrag der/des Rentenberechtigten zulässig.

4. Soweit eine Nachversicherung sog. unterhälftig Teilzeitbeschäftigter bisher nicht erfolgt ist, soll diese nunmehr zeitnah nachgeholt werden.

5. Die Zusatzversorgungseinrichtungen haben nach § 26 Absatz 3 Satz 1 ATV/ATV-K eine freiwillige Versicherung in Anlehnung an das Punktemodell anzubieten.

6. Bei Berechnung der Startgutschriften erfolgt eine ausschließlich stichtagsbezogene Berücksichtigung des Familienstandes zum 31.12.2001, auf deren Basis eine Differenzierung nach Steuerklasse III/0 bzw. I/0 erfolgt; ein späterer Wechsel der berücksichtigten Steuerklasse ist ausgeschlossen.

7. [1]In den Fällen des § 33 Absatz 1 ATV/ATV-K erfolgt bei Berechnung des anzurechnenden Bezuges eine Rechtskreistrennung (Ost/West) bei der Frage der zu berücksichtigenden Beitragsbemessungsgrenze. [2]Dies gilt auch für die Berechnung des fiktiven Nettoarbeitsentgelts (§ 41 Absatz 2c VBL-Satzung a.F.).

8. Die noch erreichbare Betriebsrente nach § 33 Absatz 2 Satz 2 ATV/ATV-K ist unter Berücksichtigung der sich nach § 38 ATV-K, § 39 Absatz 1 bzw. 2 ATV ggf. noch ergebenden Betriebsrente zu berechnen.

9. Auch in den Fällen des Vorruhestandes erfolgt die Hochrechnung der Anwartschaft entsprechend § 33 Absatz 3 ATV/ATV-K nicht auf das vollendete 63. Lebensjahr, sondern auf den voraussichtlichen Rentenbeginn.

10. Die Tarifvertragsparteien gehen weiterhin davon aus, dass die im Altersvorsorgeplan 2001 bzw. ATV/ATV-K gefundenen Regelungen zur Ermittlung der Startgutschrift inklusive der Übergangsregelungen zur Anwendung des § 44 a VBL-Satzung a.F. (ausschließlich im § 33 Absatz 2, 3 und 3 a) rechtmäßig sind.

D, 10 b. Ordnung über die betriebliche Altersversorgung der bei der Pensionskasse der Caritas VVaG versicherten Mitarbeiter im kirchlichen Dienst

- Versorgungsordnung B -
in der Fassung vom 1. Januar 2003

§ 1 Geltungsbereich

Die „Ordnung über die betriebliche Altersversorgung der bei der Pensionskasse der Caritas VVaG versicherten Mitarbeiter im kirchlichen Dienst - Versorgungsordnung B“ gilt für die unter den Geltungsbereich des Arbeitsvertragsrechts der bayerischen Diözesen fallenden Mitarbeiter, soweit für diese nicht vorrangig eine Versicherungspflicht nach der „Ordnung über die betriebliche Altersversorgung der bei der Bayerischen Versorgungskammer – Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden versicherten Mitarbeiter im kirchlichen Dienst - Versorgungsordnung A“ besteht.

§ 2 Versicherungspflicht

(1) 1Der Versicherungspflicht unterliegt vom Beginn des Arbeits- und Ausbildungsverhältnisses an der Mitarbeiter, wenn er das 17. Lebensjahr vollendet hat. 2Eine Versicherungspflicht besteht nicht, soweit im Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen für bestimmte Personengruppen kollektivrechtlich ausdrücklich Ausnahmen vorgesehen sind.

(2) Ausgenommen von der Versicherungspflicht ist ein Mitarbeiter,

a) der aus der gesetzlichen Rentenversicherung Altersrente als Vollrente oder Rente wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung erhält,
b) *(frei)*
c) *(frei)*
d) dessen Dienstgeber ihm bereits vor dem 01.04.2000 eine dieser Regelung gleichwertige zusätzliche Altersversorgung gewährt hat, [1]
e) der Mitglied des Versorgungswerks der Presse oder einer sonstigen berufsständischen Versorgungseinrichtung ist.

[1] „Gleichwertig“ ist eine zusätzliche Altersversorgung, wenn der Beitrag des Dienstgebers in der Höhe entsprechend § 5 Absatz 2 entrichtet wird und das zusatzversorgungspflichtige Arbeitsentgelt gem. § 5 Absatz 3 zugrunde gelegt wird. Bestehende zusätzliche Altersversorgungen, die die Erfordernisse gem. Unterabsatz 1 nicht erfüllen, sind zum 01. 04. 2000 an diese Erfordernisse anzupassen, soweit die rechtlichen Möglichkeiten bestehen. Werden von Dienstgebern, die ihren Mitarbeitern vor dem 01. 04. 2000 eine zusätzliche Altersversorgung im Sinne des § 2 Absatz 2 d) gewähren, ab 01. 04. 2000 weitere Mitarbeiter neu eingestellt, so sind diese nach der Versorgungsordnung B zu versichern.

§ 3 Versicherung

1Die betriebliche Altersversorgung erfolgt durch Abschluss einer Zusatzrentenversicherung bei der Pensionskasse der Caritas VVaG (PENSIONSKASSE) nach Maßgabe dieser Versorgungsordnung. 2Die Ansprüche der Versicherten bestimmen sich nach der Satzung und den Allgemeinen Versicherungsbedingungen der PENSIONSKASSE.

§ 4 Anmeldung und Abmeldung

(1) 1Der Dienstgeber meldet den Mitarbeiter mit Beginn des zusatzversorgungspflichtigen Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisses bei der PENSIONSKASSE an, frühestens ab dem Zeitpunkt, ab dem zusatzversorgungspflichtiges Arbeitsentgelt bezogen wird. 2Die Aufnahme des Mitarbeiters in die PENSIONSKASSE wird diesem durch Zustellung eines Mitgliedsausweises, dem Dienstgeber durch eine entsprechende Bestätigung nachgewiesen.

(2) 1Der Dienstgeber meldet den Mitarbeiter mit Ende des zusatzversorgungspflichtigen Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisses bei der PENSIONSKASSE ab. 2Die vollzogene Abmeldung wird dem Mitarbeiter von der PENSIONSKASSE bestätigt; gleichzeitig wird der Mitarbeiter unter Angabe der erreichten Rentenanwartschaft davon in Kenntnis gesetzt, welche Möglichkeiten zur Fortsetzung des Versicherungsverhältnisses durch Beitragsfreistellung (§ 6) oder durch Begründung einer freiwilligen Mitgliedschaft (§ 8) bestehen.

§ 5 Beiträge

(1) 1Der Dienstgeber hat den monatlichen Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung zu tragen. 2Er trägt des Weiteren die auf den Beitrag entfallende Lohnsteuer (vgl. Absatz 8), solange die rechtliche Möglichkeit der Pauschalierung der Lohnsteuer gegeben ist. 3Beitragspflicht besteht für den Zeitraum, für den dem Mitarbeiter nach dem Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen ein Anspruch auf laufendes Arbeitsentgelt, auf Einmalzahlungen jedweder Art oder auf Krankenbezüge zusteht.

(2) Der Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung (Pflichtversicherung) ist vom Zusatzversorgungspflichtigen Arbeitsentgelt (Absatz 3) jeweils mit dem Beitragssatz zu berechnen, den die kirchlichen Dienstgeber als Pflichtbeitrag im Abrechnungsverband II der Bayerischen Versorgungskammer, Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden, abzuführen hätten.

(3) 1Das zusatzversorgungspflichtige Arbeitsentgelt im Sinn von Absatz 2 ist hierbei identisch mit dem der öffentlich-rechtlichen Zusatzversorgung zugrunde liegenden Arbeitsentgelt. 2Als zusatzversorgungspflichtiges Entgelt im Sinn von Absatz 2 gilt für Zeiten, in denen Beschäftigte Anspruch auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld gemäß § 14 Absatz 1 MuSchG haben – auch wenn dieser wegen der Höhe des Mutterschaftsgeldes nicht gezahlt wird –, das fiktive Entgelt nach § 21 ABD Teil A, 1. bzw. entsprechenden Regelungen der Bayerischen Regional-KODA.

(4) Überschreitet das zusatzversorgungspflichtige Arbeitsentgelt die jeweils gültige Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung, so löst dies keine zusätzliche Beitragszahlung des Dienstgebers aus.

(5) Die Beiträge sind der PENSIONSKASSE jährlich durch den Dienstgeber für jeden einzelnen Versicherten nachzuweisen; sie sind unverzüglich nach Erstellung der monatlichen Gehaltsabrechnung in einer Summe an die PENSIONSKASSE abzuführen.

(6) 1Der Mitarbeiter kann die Teilnahme an der betrieblichen Altersversorgung (Pflichtversicherung) insoweit verstärken, als er einen zusätzlichen eigenen Beitrag in Höhe von bis zu 6,0% des zusatzversorgungspflichtigen Arbeitsentgelts leistet und dies dem Dienstgeber gegenüber schriftlich erklärt. 2Dienstgeber- und Mitarbeiterbeitrag dürfen jedoch zusammen nicht mehr als 10,0% des zusatzversorgungspflichtigen Arbeitsentgelts betragen.

3Der Beitrag des Mitarbeiters kann im Wege der Entgeltumwandlung sichergestellt werden.

(7) 1Die Erklärung des Mitarbeiters über die Höhe seiner Beteiligung an der betrieblichen Altersversorgung nach Absatz 6 kann widerrufen und durch eine anderslautende Erklärung ersetzt werden. 2Die Erklärung ist dem Dienstgeber schriftlich mit einer Frist von 4 Wochen vor dem nächsten Quartalsende vorzulegen.

(8) 1Der Dienstgeber führt die Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung einschließlich des Beitrags des Mitarbeiters an die PENSIONSKASSE ab. 2Der Dienstgeber trägt die auf seine Beiträge entfallende Lohnsteuer im Rahmen der Möglichkeit zur Pauschalierung der Lohnsteuer gemäß § 40 b Absatz 2 Satz 1 EStG.

(9) 1Dem Mitarbeiter steht es frei, eine höhere Rentenanwartschaft durch einen zweiten Rentenvertrag (freiwillige Versicherung) sicherzustellen. 2Die hierfür erforderlichen Beiträge hat er selbst zu tragen.

Protokollnotiz zu Absatz 1 wurde gestrichen

§ 6 Beitragsfreie Zeiten

(1) Eine Beitragspflicht des Dienstgebers besteht nicht für Zeiten, für die der Mitarbeiter nach dem Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen keinen Anspruch auf laufendes Arbeitsentgelt, Einmalzahlungen jedweder Art, auf Krankenbezüge oder Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach § 14 Absatz 1 MuSchG hat.

(2) 1Entfällt wegen Beendigung des Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisses die Beitragspflicht des Dienstgebers für ein bestehendes Versicherungsverhältnis, ohne dass der versicherte Mitarbeiter von der Möglichkeit der freiwilligen Beitragsentrichtung gemäß § 8 Gebrauch macht, wird das Versicherungsverhältnis beitragsfrei fortgesetzt. 2In diesem Fall wird eine Rentenanwartschaft nach Maßgabe des zum Zeitpunkt der Beitragsfreistellung vorhandenen Deckungskapitals berechnet. 3Der Anspruch des Versicherten auf Teilnahme an künftigen Leistungserhöhungen aus der satzungsmäßigen Überschussverwendung bleibt von der Beitragsfreistellung unberührt.

(3) 1Der Dienstgeber kann jedoch – widerruflich – seine Bereitschaft erklären, auch für nicht beitragspflichtige Zeiten eine Beitragsleistung zu übernehmen. 2Zeiten, für die keine Beiträge des Dienstgebers eingehen, können vom Mitarbeiter mit eigenen Beiträgen belegt werden.

§ 7 Arbeitsplatzwechsel

Scheidet ein bei der PENSIONSKASSE pflichtversicherter Mitarbeiter aus dem Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis aus und nimmt er eine Tätigkeit bei einem Dienstgeber auf, der die Versorgungsordnung B anwendet, so ist die begonnene Pflichtversicherung unter den für die Versorgungsordnung B geltenden Bedingungen fortzuführen.
Der Hinweis wurde gestrichen.

§ 8 Freiwillige Versicherung

1Entfällt die Beitragspflicht des Dienstgebers für eine bestehende Versicherung, so kann der Versicherte die bisherige Pflichtversicherung nach Maßgabe der Satzung der PENSIONS-KASSE mit eigener Beitragsleistung als freiwillige Versicherung fortführen. 2Der Versicherte kann hierbei jeden Beitrag zwischen dem tariflichen Mindestbeitrag und dem vom Dienstgeber für den letzten vollen Beschäftigungsmonat abgeführten Pflichtbeitrag wählen.

§ 8a Versicherung bei anderer Versorgungseinrichtung

1Ist abweichend von § 3 der Abschluss einer Zusatzrentenversicherung bei der "Pensionskasse der Caritas VVaG" aus auf deren Seite liegenden rechtlichen Gründen ausgeschlossen, erfolgt statt dessen die Zusatzversorgung durch Abschluss einer Zusatzrentenversicherung bei der "Kölner Pensionskasse VVaG", sofern diese für die Versicherung einen identischen Tarif anbietet, wie er mit Stand vom 30. April 2018 von der Pensionskasse der Caritas VVaG für das Versicherungsverhältnis angeboten worden wäre. 2Soweit die Voraussetzungen vorliegen, kann eine solche Zusatzrentenversicherung durch den Dienstgeber auf die "Pensionskasse der Caritas VVaG" ohne Änderung der Anwartschaft übergeleitet werden.

§ 8b Übergangsregelungen

(1) 1Abweichend von § 2 besteht eine Versicherungspflicht nur, wenn das Arbeits- und Ausbildungsverhältnis vor dem 20. September 2018 begonnen hat und die Zusatzrentenversicherung des betreffenden Mitarbeiters bei der Pensionskasse der Caritas VVaG (§ 3) oder der Kölner Pensionskasse VVaG (§ 8a) vor dem 20. September 2018 wirksam abgeschlossen war. 2Für Beschäftigte deren Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis ab dem 20. September 2018 begonnen hat, findet ABD Teil D, 10 a. Versorgungsordnung A Anwendung.

(2) Die Versorgungsordnung B findet weiterhin auf solche Mitarbeiter Anwendung, für die die Zusatzversorgung bei der Pensionskasse der Caritas VVaG oder der Kölner Pensionskasse VVaG bewirkt wird.

(3) 1Der Dienstgeber kann bis zum 1. Januar 2021 die Versicherungsverträge der Mitarbeiter nach Absatz 2 per 1. Januar 2020 oder 1. Januar 2021 beitragsfrei stellen, soweit dies die Versicherungsbedingungen der in Absatz 2 genannten Pensionskassen zulassen. 2Voraussetzung für die Anwendung des Satzes 1 ist, dass der Dienstgeber zum selben Termin eine Anmeldung des Mitarbeiters nach ABD Teil D, 10 a. vornimmt und der Mitarbeiter der Beitragsfreistellung zugestimmt hatte. 3Auf die Beitragsfreistellung findet § 6 Absatz 2 entsprechende Anwendung.

(4) 1Soweit nach Absatz 2 die Versorgungsordnung B Anwendung findet, kann für die Durchführung der Entgeltumwandlung nach dem Beschluss der Zentral-KODA vom 15. April 2002 in der jeweils geltenden Fassung die Zusatzversorgungskasse der Bayerischen Gemeinden oder ein anderer vom Arbeitgeber eröffneter Weg genutzt werden, soweit dies nach deren jeweiligen Bedingungen zulässig ist. 2In diesem Fall gilt ein sachlicher Grund im Sinne des Satzes 3 des Absatzes 1 des Beschlusses der Zentral-KODA als gegeben.

§ 9 In-Kraft-Treten

[1]Die Versorgungsordnung B tritt mit Wirkung zum 1. Januar 2003 in Kraft. [2]Mit dem In-Kraft-Treten der Versorgungsordnung B tritt die Regelung über eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der bayerischen (Erz-)Diözesen (Versorgungsordnung der bayerischen [Erz-]Diözesen [VOBD]) (ABD Teil C, 3 b) außer Kraft.

D, 10 c. Ordnung über die betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung der Beschäftigten im kirchlichen Dienst

- Versorgungsordnung C -
in der Fassung vom 1. Januar 2003

Der Mitarbeiter hat Anspruch auf Entgeltumwandlung im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge nach Maßgabe der folgenden Beschlüsse der Zentral-KODA und der Bayerischen Regional-KODA.

Teil A

Beschluss der Zentral-KODA gem. § 3 Abs. 1 Ziff. 1 Zentral-KODA-Ordnung (ZKO) vom 15.04.2002 zuletzt geändert durch Beschluss vom 08.11.2018

Unter Bezugnahme auf § 19 Abs. 1 und § 20 Abs. 1 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) hat die Zentral-KODA gem. § 3 Abs. 1 Ziff. 1 ZKO folgende Regelung beschlossen, der die Bayerische Regional-KODA gem. § 12 a BayRKO zugestimmt hat:

Entgeltumwandlung

1. 1Der Mitarbeiter (Arbeitnehmer und zu seiner Ausbildung Beschäftigte) hat Anspruch auf Entgeltumwandlung bei der Kasse, bei der auch seine zusätzliche betriebliche Altersversorgung (Pflichtversicherung) durchgeführt wird. 2Voraussetzung ist, dass die dafür zuständige Kasse satzungsrechtlich die entsprechende Möglichkeit schafft. 3Im Einzelfall können die Vertragsparteien bei Vorliegen eines sachlichen Grundes arbeitsvertraglich vereinbaren, dass die Entgeltumwandlung bei einer anderen Kasse oder Einrichtung erfolgt. 4Die Regelung gilt unabhängig davon, ob der Mitarbeiter die steuerliche Förderung durch Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG oder durch Sonderausgabenabzug nach § 10a EStG (einschließlich Zulagenförderung nach §§ 79 ff. EStG) in Anspruch nimmt.
1a. Soweit aufgrund staatlicher Refinanzierungsbedingungen für bestimmte Berufsgruppen die Entgeltumwandlung ausgeschlossen ist, besteht auch kein Anspruch nach dieser Regelung.
1b. 1Der Höchstbetrag der Entgeltumwandlung einschließlich des Arbeitgeberzuschusses nach § 1a Abs. 1a BetrAVG wird begrenzt auf kalenderjährlich 8 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung. 2Im Einvernehmen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer können auch höhere Beträge umgewandelt werden.

2. 1Möglichkeiten der Inanspruchnahme von Steuerfreiheit, einer pauschalen Besteuerung sowie einer Zulagenförderung sowie damit verbundener Sozialversicherungsfreiheit finden zunächst Anwendung auf Aufwendungen (Beiträge bzw. Umlagen) des Dienstgebers, sodann auf umgewandelte Entgeltbestandteile des Mitarbeiters. 2Dies gilt für den Fall von Zuwendungen des Dienstgebers an eine Pensionskasse zum Aufbau einer nicht kapitalgedeckten Altersversorgung im Sinne des § 3 Nr. 56 EStG auch im Verhältnis zu einer Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG; der Mitarbeiter wird hierzu notwendige Erklärungen abgeben. 3Erfolgt eine pauschale Besteuerung des Beitrags nach § 40b EStG in der am 31.12.2004 geltenden Fassung, trägt der Mitarbeiter die Pauschalsteuer. 4Dies gilt auch soweit nach § 40b EStG beim Aufbau einer nicht kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung aus umgewandelten Entgeltbestandteilen finanzierte Zuwendungen der Pauschalsteuer unterworfen werden.

3. Bemessungsgrundlage für Ansprüche und Forderungen zwischen Dienstgeber und Mitarbeiter bleibt das Entgelt, das sich ohne die Entgeltumwandlung ergeben würde.

4. 1Bietet die für die Pflichtversicherung zuständige Kasse keine rechtliche Möglichkeit für die Durchführung der Entgeltumwandlung, soll die zuständige arbeitsrechtliche Kommission eine andere Kasse festlegen, bei der die Entgeltumwandlung durchgeführt werden kann. 2Nimmt die zuständige arbeitsrechtliche Kommission eine solche Festlegung nicht vor, kann der Mitarbeiter verlangen, dass die Entgeltumwandlung bei der KZVK Köln oder einer anderen Kasse durchzuführen ist, bei der nach den Regelungen der arbeitsrechtlichen Kommissionen die Pflichtversicherung durchgeführt werden kann.

5. 1Der Dienstgeber leistet den gesetzlichen Zuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung soweit möglich auf den Vertrag, in dem die Entgeltumwandlung erfolgt. 2Der Zuschuss ist spätestens zum Zahlungstermin des Dezembergehaltes fällig. 3Scheidet der Mitarbeiter vorher aus, ist der Zuschuss zum Zeitpunkt des Ausscheidens fällig. 4Aus abrechnungstechnischen und steuerlichen Gründen soll der Zuschuss einmal im Jahr gezahlt werden.

1. Übergangsvorschrift mit Anmerkung:
1Im Zeitraum vom 1. Januar 2019 bis zum 31. Dezember 2021 ist der Arbeitgeberzuschuss nach § 1a Absatz 1a des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) auch bei solchen Entgeltumwandlungsvereinbarungen zu erbringen, die vor dem 1. Januar 2019 geschlossen worden sind, wenn am 31. Dezember 2018 der Anspruch auf den Zuschuss nach den Absätzen 5.1 bis 5.2 des Beschlusses zur Entgeltumwandlung in der bis zum 31. Dezember 2018 geltenden Fassung bestanden hat*). 2Dies gilt auch ab dem Zeitpunkt des Eintritts einer Verpflichtung zur gesetzlichen Krankenversicherung, soweit am 31. Dezember 2018 ein Anspruch auf den Zuschuss nur deshalb nicht bestanden hat, weil keine Krankenversicherungspflicht gegeben war.
*) Absatz 5.1 bis 5.2 in der am 31. Dezember 2018 geltenden Fassung lauteten:
(5.1.) 1Wandelt ein krankenversicherungspflichtig Beschäftigter Entgelt um, leistet der Arbeitgeber in jedem Monat, in dem Arbeitsentgelt umgewandelt wird, einen Zuschuss in Höhe von 13 % des jeweiligen sozialversicherungsfrei in die zusätzliche betriebliche Altersversorgung umgewandelten Betrages. 2Der Zuschuss wird vom Dienstgeber an die zuständige Altersvorsorgeeinrichtung abgeführt. 3Der Zuschuss wird nicht gewährt im Falle der Nettoumwandlung (Riester-Rente).
(5.2.) 1Für umgewandelte Beiträge, die unter Berücksichtigung des Höchstbetrages im Jahresdurchschnitt sozialversicherungspflichtig sind, besteht kein Anspruch auf Zuschuss. 2Der Zuschuss errechnet sich in diesem Fall aus dem höchstmöglichen zuschussfähigen Umwandlungsbetrag einschließlich des Zuschusses, so dass der Zuschuss zusammen mit den eingezahlten Beträgen des Beschäftigten die sozialversicherungsfreie Höchstgrenze erreicht. 3Für darüber hinaus umgewandelte Beträge besteht kein Anspruch auf Zuschuss. 4Diese darüber hinaus vom Beschäftigten umgewandelten Beträge sind ggf. entsprechend den gesetzlichen Vorgaben zu verbeitragen und zu versteuern.

6. Der Anspruch auf Entgeltumwandlung besteht, solange er gesetzlich ermöglicht wird.

Erläuterung zur Umsetzung des Beschlusses:
Es wird sichergestellt, dass bei der Reihenfolge der umzuwandelnden Beiträge vorrangig die sozialversicherungsfreien Beiträge zugunsten des Dienstgebers Verwendung finden. Soweit neben den Aufwendungen des Dienstgebers noch Sozialversicherungsfreiheit für Beiträge aus umgewandelten Entgeltbestandteilen möglich ist, ist diese unter Berücksichtigung des Arbeitgeberzuschusses nach § 1a Abs. 1a BetrAVG so zu nutzen, dass sie durch die Summe von sozialversicherungsfreien Entgeltbestandteil und dem Arbeitgeberzuschuss nicht überschritten wird. Erst dann werden die sozialversicherungspflichtigen Beiträge berücksichtigt.

Der gesetzliche Zuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG beträgt mit Stand 1. Januar 2019 15 Prozent des umgewandelten Entgelts und ist vom Dienstgeber zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weiterzuleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. Besteht auf einem Teil des umgewandelten Entgelts keine oder nur eine teilweise Sozialversicherungspflicht, z.B. bei Überschreiten der Pflichtversicherungsgrenze in der KV innerhalb der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung, so begrenzt dies den Zuschuss auf unter 15 Prozent. Keine Zuschusspflicht besteht danach, soweit die Entgeltumwandlung z.B. wegen der Erfüllung der Voraussetzungen einer sog. Riester-Rente nach § 1a Abs. 3 BetrAVG als sog. Nettoumwandlung erfolgt und deshalb wegen der Sozialversicherungsbeiträge keine Einsparung erfolgen kann.

Teil B

Beschlüsse der Bayerischen Regional-KODA

Ergänzungen zum Beschluss der Zentral-KODA zur Entgeltumwandlung

§ 1
Anspruch auf Entgeltumwandlung zugunsten der betrieblichen Altersversorgung (Ergänzungen zu Nr. 1 des Zentral-KODA-Beschlusses)

1. Anspruch auf Entgeltumwandlung
a) Beschäftigte und Arbeitgeber können vereinbaren, dass Beschäftigte einen über den Anspruch von § 3 Nr. 63 EStG hinausgehenden Betrag des Entgelts umwandeln*.
*Dies sind im Jahr 2020 jährlich 3.312 EUR

b) Machen Beschäftigte von ihrem Anspruch auf Entgeltumwandlung Gebrauch, müssen sie von ihrem Arbeitsentgelt jährlich einen Betrag in Höhe von mindestens einem Hundertsechzigstel (1/160) der Bezugsgröße nach § 18 Absatz 1 SGB IV für ihre betriebliche Altersversorgung verwenden (§ 1 a Absatz 1 Satz 4 BetrAVG)*.
*Dies sind im Jahr 2020 jährlich 238,88 EUR

c) Umgewandelt werden kann
– ein monatlich gleich bleibender Betrag oder
– ein monatlich gleich bleibender Betrag zuzüglich in bis zu zwei Monaten ein der Höhe nach von der Beschäftigten/dem Beschäftigten festzulegender Betrag aus Einmalzahlungen oder
– in bis zu zwei Monaten ein der Höhe nach von der Beschäftigten/dem Beschäftigten festzulegender Betrag aus Einmalzahlungen,
soweit nach der Satzung der Kasse, bei der diese zusätzliche betriebliche Altersversorgung durchgeführt wird, diese Möglichkeit gegeben wird.

d) Soweit im Sinne des § 8 Absatz 1 Nr. 1 SGB IV Beschäftigte gemäß § 24 Absatz 8 Teil A, 1. verlangen, dass ihr Entgelt, das die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt, durch Entgeltumwandlung gemäß Teil D, 10 c. für die betriebliche Altersvorsorge verwendet wird, können auch monatlich wechselnde Beträge umgewandelt werden, soweit nach der Satzung der Kasse, bei der diese zusätzliche betriebliche Altersversorgung durchgeführt wird, wechselnde Beträge innerhalb eines Jahres abgeführt werden können.

e) Ist der Arbeitgeber zu einer Durchführung über andere Pensions- und Unterstützungskassen bereit, kann die betriebliche Altersversorgung auch dort durchgeführt werden.

f) Werden Beschäftigte im Falle eines Arbeitgeberwechsels bei der Bayerischen Versorgungskammer – Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden – pflichtversichert, kann im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber vereinbart werden, dass eine bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarung bei einer anderen Kasse fortgeführt wird.

g) 1Beschäftigte, deren betriebliche Altersversorgung nach Maßgabe der Versorgungsordnung B erfolgt, haben in entsprechender Anwendung dieser Ergänzungen einen Anspruch auf Entgeltumwandlung bei der Pensionskasse der Caritas VVaG, soweit deren Satzung die Versicherung zulässt. 2Satz 1 gilt auch für die nach § 2 Absatz 2 Versorgungsordnung B von der Versicherungspflicht ausgenommenen Beschäftigten. 3Beschäftigte im Sinne des § 2 Absatz 2 Buchst. d Versorgungsordnung B können verlangen, dass die Entgeltumwandlung zugunsten der für sie bereits bestehenden zusätzlichen Altersversorgung erfolgt.

2. Nicht umwandelbare Entgeltbestandteile
Nicht umgewandelt werden können steuerfreie Aufwandsentschädigungen nach § 3 Nr. 12 EStG, Einnahmen nach § 3 Nr. 26 und 26a EStG, Einnahmen, die nach § 1 Absatz 1 der Sozialversicherungsentgeltverordnung in der jeweils geltenden Fassung nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sind (Zuwendungen, Krankengeldzuschuss, der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld, Beihilfen etc.).

3. Vermögenswirksame Leistung
1Die vermögenswirksame Leistung kann zur Entgeltumwandlung verwendet werden. 2Im Falle der Entgeltumwandlung besteht der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung auch dann, wenn kein Vertrag im Sinne des § 2 des Fünften Gesetzes zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer (5. VermBG) nachgewiesen wird. 3Ein doppelter Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung sowohl für eine Anlage nach dem 5. VermBG als auch zur Entgeltumwandlung ist ausgeschlossen.

4. Fälligkeit des umzuwandelnden Arbeitsentgelts
Das umzuwandelnde Arbeitsentgelt ist zu dem Zeitpunkt fällig, in dem der/dem Beschäftigten das zusatzversorgungspflichtige Arbeitsentgelt zufließt.

5. Verfahren der Entgeltumwandlung
a) 1Die Entgeltumwandlung kommt durch eine Vereinbarung zwischen der/dem Beschäftigten und dem Arbeitgeber zustande (§ 1 a Absatz 1 Satz 2 BetrAVG). 2Der Anspruch auf Entgeltumwandlung ist von Beschäftigten spätestens sechs Wochen vor dem Ersten des Monats, in dem die entsprechende Vereinbarung in Kraft treten soll, schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen. 3Beschäftigte sind daran für die Dauer des laufenden Kalenderjahres gebunden.

b) Die Vereinbarung zur Entgeltumwandlung kann aus wichtigem Grund im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber geändert werden (z. B. bei Beginn eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses wegen der Verringerung des Aufstockungsbetrages).

c) Im Falle der Kollision der Entgeltumwandlung mit einer (bestehenden oder künftigen) Gehaltspfändung kann der Arbeitgeber von einem Sonderkündigungsrecht Gebrauch machen, das zum Ablauf des auf die Kündigung folgenden Monats wirksam wird.

§ 2
Bemessungsgrundlagen
(Ergänzungen zu Nr. 3 des Zentral-KODA-Beschlusses)

1. 1Bemessungsgrundlage für künftige Erhöhungen des Arbeitsentgelts sowie andere Dienstgeberleistungen (z. B. Krankenbezüge, betriebliche Altersversorgung, Jahressonderzahlung) bleibt das bisherige, ungekürzte Arbeitsentgelt. 2Das umzuwandelnde Arbeitsentgelt gehört nicht zum Arbeitseinkommen im Sinne von § 850 Absatz 2 ZPO.

2. Machen Beschäftigte im Laufe ihres Altersteilzeitarbeitsverhältnisses von der Entgeltumwandlung Gebrauch, besteht kein Anspruch auf Erhöhung des durch die Umwandlung verringerten Aufstockungsbetrages durch den Arbeitgeber.

§ 3
Zuschuss des Arbeitgebers
(Ergänzungen zu Nr. 5 des Zentral-KODA-Beschlusses)

1. 1Wandeln krankenversicherungspflichtig Beschäftigte Entgelt im Wege der Unterstützungskasse um und wird hierfür nach den am 31.12.2018 geltenden Regelungen ein Zuschuss des Arbeitgebers gewährt, leistet der Arbeitgeber für am 31.12.2018 bestehende Verträge weiterhin nach den bis dahin geltenden Regelungen für jeden Monat, in dem Arbeitsentgelt umgewandelt wird, einen Zuschuss in Höhe von 13 % des jeweils sozialversicherungsfrei in die betriebliche Altersversorgung umgewandelten Betrages. 2Der Zuschuss wird nicht gewährt im Falle der Nettoumwandlung.

2. Beschäftigte haben überzahlte Zuschüsse zurückzuerstatten.

3. Der Zuschuss ist grundsätzlich mit der Zahlung des Tabellenentgelts des Monats Dezember fällig.

4. 1Der in der Vereinbarung zwischen der/dem Beschäftigten, der Versorgungseinrichtung und dem Arbeitgeber festgelegte Entgeltumwandlungsbetrag enthält, sofern und soweit ein Anspruch auf Zuschuss des Arbeitgebers besteht, den Zuschuss des Arbeitgebers bereits. 2Der Zuschuss des Arbeitgebers erhöht insoweit nicht den vom Beschäftigten in der Vereinbarung festgelegten Umwandlungsbetrag.

§ 4
Inkrafttreten, Außerkrafttreten

1Diese Ergänzungen treten zum 1. August 2009 in Kraft. 2Sie treten mit dem Wegfall des Anspruchs auf Entgeltumwandlung gemäß Nr. 6 Teil D, 10 c. Teil A außer Kraft. 3Zum 1. August 2009 treten die Ergänzenden Regelungen zu den Beschlüssen der Zentral-KODA zur Entgeltumwandlung nach dem „Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung“ (BetrAVG) außer Kraft.

, 10 d. Ordnung über die betriebliche Altersversorgung für Beschäftigte im Sinne des § 1 Absätze 2 bis 8

(1) 1Beschäftige nach § 1 Absätze 2 bis 8 ABD haben Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung gemäß den Regelungen des geltenden Tarifvertrages bzw. eines ihn ergänzenden Tarifvertrages. 2Das gilt mit der Maßgabe, dass die betriebliche Altersversorgung – sofern es dem Arbeitgeber möglich ist – auch bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden (BVK Zusatzversorgung) erfolgen kann.

(2) Sehen die Regelungen des anzuwendenden Tarifvertrages keinen durch Arbeitgeberbeiträge finanzierten Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung vor, haben die Beschäftigten Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung (betriebliche Altersversorgung) in Form der Beitragszusage gemäß § 1 Absatz 2 Nr. 2a BetrAVG nach den folgenden Maßgaben.

(2.1) Der Arbeitgeber hat auf die betriebliche Altersversorgung der / des Beschäftigten einen jährlichen Beitrag in Höhe von Euro 480,00 oder einen monatlichen Beitrag in Höhe von Euro 40,00 zu erbringen.

(2.2) Die Beiträge des Arbeitgebers zur Finanzierung der Leistungen der betrieblichen Altersversorgung sind entsprechend § 22 BetrAVG an die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden (BVK Zusatzversorgung) zu zahlen.

(2.3) 1Die/Der Beschäftigte erhält laufende Leistungen der betrieblichen Altersversorgung auf der Grundlage des planmäßig zuzurechnenden Versorgungskapitals (Zielrente), jedoch ohne eine durch den Arbeitgeber garantierte Leistung. 2Die auf den gezahlten Beiträgen beruhende Anwartschaft auf die betriebliche Altersversorgung ist sofort unverfallbar.

(2.4) Sicherungsbeiträge des Arbeitgebers nach § 23 BetrAVG sind nicht zu erbringen.

(2.5) Für den Fall einer Entgeltumwandlung (§ 1a BetrAVG) gilt § 23 Absatz 2 BetrAVG.

(3) Der Arbeitgeber kann in Abweichung von Absatz 2 eine Versorgung gemäß ABD Teil D, Teil 10 a. – Versorgungsordnung A gewähren.

D, 11. Regelung über den Rationalisierungsschutz für Beschäftigte

Vorbemerkung

Rationalisierung einschließlich der Nutzung des technischen Fortschritts hat den Zweck, die Aufgaben der Einrichtungen anforderungsgerecht, wirtschaftlich und kostengünstig zu erfüllen. Bei der Durchführung von Rationalisierungsmaßnahmen sind die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Belange der Mitarbeiter zu berücksichtigen und soziale Härten möglichst zu vermeiden. Diesem Ziel dienen die nachstehenden Vorschriften. Für Maßnahmen, die nicht unter diese Regelung fallen, bleiben die einschlägigen gesetzlichen Vorschriften unberührt.

§ 1 Begriffsbestimmung

(1) 1Rationalisierungsmaßnahmen im Sinne dieser Regelung sind vom Arbeitgeber veranlasste erhebliche Änderungen der Arbeitstechnik oder wesentliche Änderungen der Arbeitsorganisation mit dem Ziel einer rationelleren Arbeitsweise, wenn diese Maßnahmen für Mitarbeiter zu einem Wechsel der Beschäftigung oder zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen. 2Unter den Voraussetzungen des Unterabsatz 1 kommen als Maßnahmen z. B. in Betracht:
a) Stilllegung oder Auflösung einer Einrichtung bzw. eines Einrichtungsteils,
b) Verlegung oder Ausgliederung einer Einrichtung bzw. eines Einrichtungsteils,
c) Zusammenlegung von Einrichtungen bzw. von Einrichtungsteilen,
d) Verlagerung von Aufgaben zwischen Einrichtungen,
e) Einführung anderer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren, auch soweit sie durch Nutzung technischer Veränderungen bedingt sind.

Anmerkungen zu Absatz 1:
1. Ob eine Änderung erheblich bzw. wesentlich ist, ist von der Auswirkung der Maßnahme her zu beurteilen. Eine Rationalisierungsmaßnahme liegt auch dann vor, wenn sich aus der begrenzten Anwendung einzelner Änderungen zunächst zwar keine erheblichen bzw. wesentlichen Auswirkungen ergeben, aber eine Fortsetzung der Änderungen beabsichtigt ist, die erhebliche bzw. wesentliche Auswirkungen haben wird. Eine Änderung, die für die gesamte Einrichtung nicht erheblich bzw. nicht wesentlich ist, kann für einen Einrichtungsteil erheblich bzw. wesentlich sein. Ist die Änderung erheblich bzw. wesentlich, ist es nicht erforderlich, dass sie für mehrere Mitarbeiter zu einem Wechsel der Beschäftigung oder zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt.
2. Keine Maßnahmen im Sinne des Absatz 1 sind Maßnahmen, die unmittelbar z. B. durch
– voraussichtlich nicht nur kurzfristigen Nachfragerückgang,
– eine von Dritten (insbesondere durch gesetzgeberische Maßnahmen) verursachte Aufgabeneinschränkung,
– Wegfall zweckgebundener Drittmittel veranlasst sind.
3. Eine wesentliche Änderung der Arbeitsorganisation kann auch vorliegen, wenn aufgrund von Arbeitsverträgen geleistete Arbeiten künftig aufgrund Werkvertrages durchgeführt werden sollen (z. B. bei Privatisierung des Reinigungsdienstes).

(2) 1Maßnahmen, deren Ziel der Abbau von Arbeitsbelastungen ist (durch die z. B. die Lage der Arbeitszeit geändert oder die Dienstplangestaltung oder äußere Umstände der Arbeit verbessert werden), sind keine Maßnahmen im Sinne des Absatz 1. 2Maßnahmen mit dem Ziel einer rationelleren Arbeitsweise sind unter den Voraussetzungen des Absatz 1 Unterabsatz 1 jedoch auch dann Rationalisierungsmaßnahmen, wenn durch sie zugleich Arbeitsbelastungen abgebaut werden.

(3) Diese Regelung gilt nicht für Fälle des Betriebsübergangs im Sinne des § 613 a BGB.

§ 2 Unterrichtungspflicht

(1) 1Der Arbeitgeber hat die zuständige Mitarbeitervertretung rechtzeitig und umfassend über eine vorgesehene Rationalisierungsmaßnahme zu unterrichten. 2Er hat die personellen und sozialen Auswirkungen mit der Mitarbeitervertretung zu beraten.

(2) 1Die Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretungen sind zu beachten. 2Sie werden durch diese Regelung nicht berührt.

(3) Unbeschadet der Absätze 1 und 2 soll der Arbeitgeber die Mitarbeiter, deren Arbeitsplätze von der vorgesehenen Rationalisierungsmaßnahme voraussichtlich betroffen werden, rechtzeitig vor deren Durchführung unterrichten.

§ 3 Arbeitsplatzsicherung

(1) 1Der Arbeitgeber ist dem von einer Rationalisierungsmaßnahme im Sinne des § 1 betroffenen Mitarbeiter nach den Absätzen 2 bis 5 zur Arbeitsplatzsicherung verpflichtet. 2Die Sicherung setzt erforderlichenfalls eine Fortbildung oder Umschulung des Mitarbeiters voraus.

(2) 1Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Mitarbeiter einen mindestens gleichwertigen Arbeitsplatz zu sichern. 2Ein Arbeitsplatz ist gleichwertig im Sinne des Unterabsatzes 1, wenn sich durch die neue Tätigkeit die bisherige Eingruppierung/Einreihung nicht ändert und der Mitarbeiter in der neuen Tätigkeit vollbeschäftigt bzw. im bisherigen Umfang nicht vollbeschäftigt bleibt. 3Bei der Sicherung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes bei demselben Arbeitgeber gilt folgende Reihenfolge:
a) Arbeitsplatz in derselben Einrichtung an demselben Ort,
b) Arbeitsplatz in derselben Einrichtung an einem anderen Ort oder in einer anderen Einrichtung an demselben Ort,
c) Arbeitsplatz in einer anderen Einrichtung an einem anderen Ort. 4Von der vorstehenden Reihenfolge kann im Einvernehmen mit dem Mitarbeiter abgewichen werden. 5Steht ein gleichwertiger Arbeitsplatz nach Maßgabe des Unterabsatzes 3 nicht zur Verfügung, soll der Mitarbeiter entsprechend fortgebildet oder umgeschult werden, wenn ihm dadurch ein gleichwertiger Arbeitsplatz bei demselben Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden kann.

(3) 1Kann dem Mitarbeiter kein Arbeitsplatz im Sinne des Absatzes 2 zur Verfügung gestellt werden, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Mitarbeiter einen anderen Arbeitsplatz anzubieten. 2Absatz 2 Unterabsatz 3 und 4 gilt entsprechend. 3Die spätere Bewerbung um einen gleichwertigen Arbeitsplatz ist im Rahmen der Auswahl unter gleich geeigneten Bewerbern bevorzugt zu berücksichtigen.

(4) Kann dem Mitarbeiter kein Arbeitsplatz im Sinne der Absätze 2 und 3 zur Verfügung gestellt werden, ist der Arbeitgeber verpflichtet, sich um einen Arbeitsplatz bei einem anderen Arbeitgeber des kirchlichen oder öffentlichen Dienstes an demselben Ort zu bemühen.

(5) Kann dem Mitarbeiter kein Arbeitsplatz im Sinne der Absätze 2 bis 4 zur Verfügung gestellt werden, kann der Arbeitgeber dem Mitarbeiter auch einen Arbeitsplatz bei einem anderen Arbeitgeber im Sinne des § 29 Abschnitt B Absatz 7 ABD Teil A, 1.**, vorzugsweise an demselben Ort, nachweisen.

(6) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, einen ihm angebotenen Arbeitsplatz im Sinne der Absätze 2 bis 5 anzunehmen, es sei denn, dass ihm die Annahme nach seinen Kenntnissen und Fähigkeiten billigerweise nicht zugemutet werden kann.

Anmerkung:
Öffentlicher Dienst im Sinne des Absatzes 4 ist eine Beschäftigung
a) beim Bund, bei einem Land, bei einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband oder bei einem sonstigen Mitglied eines Arbeitgeberverbandes, der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände oder der Tarifgemeinschaft deutscher Länder angehört,
b) bei einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die das ABD oder ein anderes Arbeitsvertragswerk wesentlich gleichen Inhalts anwendet.

** in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung

§ 4 Fortbildung, Umschulung

(1) 1Ist nach § 3 eine Fortbildung oder Umschulung erforderlich, hat sie der Arbeitgeber rechtzeitig zu veranlassen oder auf seine Kosten durchzuführen. 2Der Mitarbeiter darf seine Zustimmung zu einer Fortbildungsmaßnahme oder Umschulungsmaßnahme nicht willkürlich verweigern.
Anmerkung zu Absatz 1 Unterabsatz 2:
Gibt ein Mitarbeiter, der das 55. Lebensjahr vollendet hat, seine Zustimmung zu einer Fortbildungsmaßnahme oder Umschulungsmaßnahme nicht, kann dies nicht als willkürliche Verweigerung angesehen werden.

(2) 1Der Mitarbeiter ist für die zur Fortbildung oder Umschulung erforderliche Zeit, längstens für zwölf Monate, von der Arbeit freizustellen. 2Für ganze Arbeitstage der Freistellung ist die Urlaubsvergütung/der Urlaubslohn zu zahlen, im Übrigen sind die Bezüge/ist der Lohn fortzuzahlen. 3Wird durch die Fortbildung oder Umschulung die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschritten, ist dem Mitarbeiter ein entsprechender Freizeitausgleich bis zur Dauer der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu gewähren.

(3) Setzt der Mitarbeiter nach der Fortbildung oder Umschulung aus einem von ihm zu vertretenden Grunde das Arbeitsverhältnis nicht für mindestens einen der Dauer der Fortbildung oder Umschulung entsprechenden Zeitraum fort, ist der Arbeitgeber berechtigt, das nach Absatz 2 Satz 2 gezahlte Entgelt und die Kosten der Fortbildung oder Umschulung zurückzufordern.

§ 5 Besonderer Kündigungsschutz

(1) 1Ist dem Mitarbeiter eine andere Tätigkeit übertragen worden, darf das Arbeitsverhältnis während der ersten neun Monate dieser Tätigkeit weder aus betriebsbedingten Gründen noch wegen mangelnder Einarbeitung gekündigt werden. 2Wird die andere Tätigkeit bereits während der Fortbildung oder Umschulung ausgeübt, verlängert sich die Frist auf zwölf Monate.

(2) 1Eine Kündigung mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses darf nur dann ausgesprochen werden, wenn dem Mitarbeiter ein Arbeitsplatz nach § 3 Absatz 2 bis 5 nicht angeboten werden kann oder der Mitarbeiter einen Arbeitsplatz entgegen § 3 Absatz 6 nicht annimmt. 2Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres, soweit sich nicht aus § 53 Absatz 2 ABD Teil A, 1.** eine längere Kündigungsfrist ergibt. 3Bei Mitarbeitern, die beim Wechsel der Beschäftigung eine Beschäftigungszeit (§ 19 ABD Teil A, 1.** bzw. § 6 ABD Teil B, 1.**) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 40. Lebensjahr vollendet haben, dürfen Kündigungen mit dem Ziel der Beendigung des

Arbeitsverhältnisses im Zusammenhang mit Rationalisierungsmaßnahmen nur dann ausgesprochen werden, wenn der Mitarbeiter einen gleichwertigen Arbeitsplatz bei demselben Arbeitgeber entgegen § 3 Absatz 6 nicht annimmt. 4Für diese Kündigung aus wichtigem Grunde beträgt die Kündigungsfrist sechs Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

(3) Der Mitarbeiter, der auf Veranlassung des Arbeitgebers im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer Kündigung durch den Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, soll auf Antrag bevorzugt wieder eingestellt werden, wenn ein für ihn geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

**in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung

§ 6a Vergütungssicherung für Angestellte

(1) Ergibt sich in den Fällen des § 3 Absatz 2 und § 3 Absatz 3 eine Minderung der Vergütung, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Angestellten die Vergütung auf der Grundlage des Sicherungsbetrages (Absatz 2) zu wahren.

(2) Der Sicherungsbetrag setzt sich zusammen aus
a) der Grundvergütung und dem Ortszuschlag der Stufe 1, der allgemeinen Zulage nach der Regelung über Zulagen, den in der Anmerkung Nr. 1 genannten Zulagen,
b) den in der Anmerkung Nr. 2 genannten Zulagen, die der Angestellte für dieselbe Tätigkeit mindestens die letzten drei Jahre vor dem in Absatz 3 Unterabsatz 2 genannten Tag ununterbrochen bezogen hat, und, wenn sie der Angestellte mindestens die letzten fünf Jahre vor dem in Absatz 2 Unterabsatz 2 genannten Tag für mindestens die Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 15 Absatz 1 ABD Teil A, 1.**) ununterbrochen bezogen hat, den in der Anmerkung Nr. 3 genannten Zulagen, die dem Angestellten im Kalendermonat vor dem in Absatz 3 Unterabsatz 2 genannten Tag zugestanden haben oder zugestanden hätten.

Anmerkungen zu Absatz 2:
1.
– Zulage nach der Fußnote 1 zu Vergütungsgruppe II a ABD Teil A, 3.2.**
– Zulagen nach den Fußnoten 1 bis 3 zu Vergütungsgruppe V c, der Fußnote 1 zu Vergütungsgruppe V b, den Fußnoten 1 und 2 zu Vergütungsgruppe IV b und der Fußnote 1 zu Vergütungsgruppe IV a des ABD Teil A, 3.3. Abschn. G. 1.**
– Zulagen nach den Fußnoten 1 bis 3 zu Vergütungsgruppe V c, der Fußnote 1 zu Vergütungsgruppe V b, den Fußnoten 1 und 2 zu Vergütungsgruppe IV b und der Fußnote 1 zu Vergütungsgruppe IV a des ABD Teil A 3.3. Abschn. G. 2.**
– Zulage nach der Fußnote 1 zu Vergütungsgruppe V b des ABD Teil A, 3.3. Abschn. L Unterabschn. I.**
– Zulage nach der jeweiligen Fußnote 1 zu Vergütungsgruppe VII des ABD Teil A, 3.3. Abschn. N.**
– Zulage nach der jeweiligen Fußnote 1 zu der Vergütungsgruppen V b des ABD Teil A, 3.3. Abschn. Q.**
2.
– Zulagen nach Fußnoten und Anmerkungen im ABD Teil A, 3.**, soweit nicht in den Anmerkungen Nrn. 1 und 3 aufgeführt.
– Zulagen nach der Regelung über Zulagen an Angestellte mit Ausnahme der allgemeinen Zulage.
3.
– Wechselschichtzulage und Schichtzulagen.
– Zulage nach den Anmerkungen Nrn. 4 und 7 des ABD Teil A, 3.3. Abschn. N.**
4. Eine Zulage gilt auch dann als im Sinne des Buchst. b ununterbrochen bezogen, wenn der Angestellte sie vorübergehend wegen Arbeitsunfähigkeit, wegen Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs, oder wegen Arbeitsbefreiung, wegen Ableistung des Grundwehrdienstes, von Wehrübungen oder des Zivildienstes, wegen Mutterschaftsurlaubs oder wegen Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, aus sonstigen Gründen bis zu insgesamt höchstens zwei Monaten nicht erhalten hat.

**in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung

(3) 1Für die Dauer der für den Angestellten nach § 53 Absatz 2 ABD Teil A, 1.** geltenden Frist – bei unter § 53 Absatz 3 ABD Teil A, 1.** fallenden Angestellten für die Dauer von sechs Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres – erhält der Angestellte eine persönliche Zulage in Höhe des jeweiligen Unterschiedsbetrages zwischen dem Sicherungsbetrag und den um den Teil des Ortszuschlages, der sich aus der Differenz zwischen der Stufe 1 und der

für ihn maßgebenden Stufe ergibt, sowie um die Zeitzuschläge und um die Vergütungen für Überstunden, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft verminderten Bezügen aus der neuen Tätigkeit. 2Die Frist beginnt mit dem Tag, an dem der Angestellte nach der Anordnung des Arbeitgebers die neue Tätigkeit aufzunehmen hat.

(4) 1Der Angestellte, der an dem nach Absatz 3 Unterabsatz 2 für ihn maßgebenden Tag eine Beschäftigungszeit (§ 19 ABD Teil A, 1.**) von mehr als fünf Jahren zurückgelegt hat, erhält die persönliche Zulage nach Absatz 3 auch nach Ablauf der für ihn nach Absatz 3 Unterabsatz 1 maßgebenden Frist. 2Der Sicherungsbetrag vermindert sich mit jeder allgemeinen Vergütungserhöhung – beginnend mit der ersten allgemeinen Vergütungserhöhung nach Ablauf der für den Angestellten nach Absatz 3 Unterabsatz 1 maßgebenden Frist – bei dem Angestellten, der an dem nach Absatz 3 Unterabsatz 2 für ihn maßgebenden Tag
a) eine Beschäftigungszeit (§ 19 ABD Teil A, 1.**) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 50. Lebensjahr vollendet hat, insgesamt fünfmal um jeweils ein Fünftel,
b) eine Beschäftigungszeit (§ 19 ABD Teil A, 1.**) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 40. Lebensjahr vollendet hat, insgesamt viermal um jeweils ein Viertel,
c) die Voraussetzungen der Buchstaben a und b nicht erfüllt, insgesamt dreimal um jeweils ein Drittel der Summe der Bezügebestandteile, die nach Absatz 2 Buchst. b und c bei der Errechnung des Sicherungsbetrages zu berücksichtigen waren. 3Eine Verminderung unterbleibt bei dem Angestellten, der an dem nach Absatz 3 Unterabsatz 2 für ihn maßgebenden Tag eine Beschäftigungszeit (§ 19 ABD Teil A, 1.**) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 55. Lebensjahr vollendet hat. 4Der jeweilige Sicherungsbetrag erhöht sich für den Angestellten, der
a) an dem nach Absatz 3 Unterabsatz 2 für ihn maßgebenden Tag eine Beschäftigungszeit (§ 19 ABD Teil A, 1.**) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 55. Lebensjahr vollendet hat, jeweils um vier Viertel,
b) unter Unterabsatz 2 Buchstabe a fällt, jeweils um drei Viertel,
c) unter Unterabsatz 2 Buchstabe b fällt, jeweils um die Hälfte,
d) an dem nach Absatz 3 Unterabsatz 2 für ihn maßgebenden Tag eine Beschäftigungszeit (§ 19 ABD Teil A, 1.**) von mehr als zehn Jahren zurückgelegt hat, jeweils um ein Viertel, der sich aus einer allgemeinen Vergütungserhöhung ergebenden Mehrbeträge der Bezüge im Sinne des Absatzes 2 Buchstabe a aus der neuen Tätigkeit. 5Der Anspruch auf die persönliche Zulage entfällt, wenn für mindestens zwölf zusammenhängende Kalendermonate keine persönliche Zulage mehr angefallen ist, weil die um den Teil des Ortszuschlags, der sich aus der Differenz zwischen der Stufe 1 und der für den Angestellten maßgebenden Stufe ergibt, sowie um die Zeitzuschläge und um die Vergütungen für Überstunden, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft verminderten jeweiligen Bezüge aus der neuen Tätigkeit den Sicherungsbetrag nicht unterschritten haben oder hätten.

(5) Wird mit dem Angestellten für die neue Tätigkeit eine geringere durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit als die Arbeitszeit vereinbart, die der Angestellte nach der am Tage vor der Änderung der Beschäftigung bestehenden arbeitsvertraglichen Vereinbarung durchschnittlich regelmäßig wöchentlich zu leisten hatte, ist der maßgebende Sicherungsbetrag in demselben Verhältnis zu kürzen, wie die Arbeitszeit herabgesetzt worden ist.

(6) 1Die persönliche Zulage wird neben der Vergütung aus der neuen Tätigkeit gezahlt. Sie ist keine in Monatsbeträgen festgelegte Zulage im Sinne des § 47 Absatz 2 Unterabsatz 1 Satz 1 ABD Teil A, 1.** 2Sie ist jedoch bei der Berechnung des Aufschlags im Sinne des § 47 Absatz 2 Unterabsatz 1 Satz 2 ABD Teil A, 1.** zu berücksichtigen. § 36 Absatz 1 Unterabsatz 2 und § 36 Absatz 2 ABD Teil A, 1.** gilt entsprechend. 3Die persönliche Zulage wird bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41 ABD Teil A, 1.**) berücksichtigt.

(7) 1Die Absätze 2 bis 6 gelten nicht, wenn der Angestellte seine Zustimmung zu einer Fortbildungsmaßnahme oder Umschulungsmaßnahme entgegen § 4 Absatz 1 Unterabsatz 2 verweigert oder die Fortbildung bzw. Umschulung aus einem von ihm zu vertretenden Grund abbricht. 2Die persönliche Zulage entfällt, wenn der Angestellte die Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit ohne triftige Gründe ablehnt. 3Die persönliche Zulage entfällt ferner, wenn der Angestellte einen Anspruch auf Bezug einer ungekürzten Altersrente nach §§ 236, 236a oder 237a SGB VI oder einer entsprechenden Leistung einer berufsständischen Versorgungseinrichtung i. S. d. § 6 Absatz 1 Nr. 1 SGB VI oder der Zusatzversorgung hat.

(8) Bei Vergütungssicherung nach den vorstehenden Absätzen finden die Vorschriften über die Änderungskündigung keine Anwendung.

§ 6b Lohnsicherung für Arbeiter

(1) Ergibt sich in den Fällen des § 3 Absatz 2 und 3 eine Lohnminderung, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeiter den Lohn auf der Grundlage des Sicherungsbetrages (Absatz 2) zu wahren.

(2) Der Sicherungsbetrag setzt sich zusammen aus
a) dem Monatstabellenlohn (§ 21 Absatz 3 ABD Teil B, 1.**),
b) den in der Anmerkung Nr. 1 genannten Zulagen, die der Arbeiter für dieselbe Tätigkeit mindestens die letzten drei Jahre vor dem in Absatz 3 Unterabsatz 2 genannten Tag ununterbrochen bezogen hat, und, wenn sie der Arbeiter mindestens die letzten fünf Jahre vor dem in Absatz 2 Unterabsatz 2 genannten Tag für mindestens die Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 15 Absatz 1 ABD Teil B, 1.**) ununterbrochen bezogen hat, den in der Anmerkung Nr. 2 genannten Zulagen und Zuschlägen, die dem Arbeiter im Kalendermonat vor dem in Absatz 3 Unterabsatz 2 genannten Tag zugestanden haben oder zugestanden hätten,
c) dem monatlichen Durchschnitt der Zuschläge nach der Regelung über Lohnzuschläge gemäß § 29 ABD Teil B, 1.**, die in den letzten zwölf Kalendermonaten vor dem in Absatz 3 Unterabsatz 2 genannten Tag gezahlt worden sind, sofern der Arbeiter mindestens die letzten fünf Jahre vor dem genannten Tag für mindestens die Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 15 Absatz 1 ABD Teil B, 1.**) einen oder mehrere dieser Zuschläge bezogen hat, sowie
d) 80 v. H. des auf einen Kalendermonat bezogenen Durchschnitts der auf die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit oder auf eine arbeitsvertraglich vereinbarte geringere durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (§ 15 Absatz 1 ABD Teil B, 1.**) entfallenden leistungsbezogenen Lohnbestandteile, die in den vorangegangenen zwölf Kalendermonaten gezahlt worden sind, sofern der Arbeiter mindestens die letzten fünf Jahre vor dem in Absatz 3 Unterabsatz 2 genannten Tag ununterbrochen leistungsbezogene Lohnbestandteile bezogen hat.

Anmerkungen zu Absatz 2:
1. Zulagen im Sinne des Buchstabe. b erster Halbsatz sind:
– Vorarbeiter-, Vorhandwerker- und Lehrgesellenzulagen nach § 3 Regelung über das Lohngruppenverzeichnis zum ABD Teil B**.
– Zulagen nach Fußnoten zu Tätigkeitsmerkmalen der Regelung über das Lohngruppenverzeichnis zum ABD Teil B**.
2. Zulagen und Zuschläge im Sinne des Buchstabe b zweiter Halbsatz sind: Wechselschicht- und Schichtzulagen nach § 29 a ABD Teil B, 1.** und den Sonderregelungen hierzu.
3. Eine Zulage/ein Zuschlag gilt auch dann als im Sinne des Buchstaben b ununterbrochen bezogen, wenn der Arbeiter sie vorübergehend
– wegen Arbeitsunfähigkeit, wegen Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs, wegen einer Maßnahme i. S. d. § 37 Absatz 1 Unterabsatz 2 ABD Teil A, 1.** oder wegen Arbeitsbefreiung,
– wegen Ableistung des Grundwehrdienstes, von Wehrübungen oder des Zivildienstes, wegen Mutterschaftsurlaubs oder wegen Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, aus sonstigen Gründen bis zu insgesamt zwei Monaten nicht erhalten hat. Entsprechendes gilt für die in Buchstabe d genannten Lohnbestandteile.

**in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung

(3) 1Für die Dauer der für den Arbeiter nach § 57 ABD Teil B, 1.** i.V.m. § 53 Absatz 2 ABD Teil A, 1.** geltenden Frist – bei unter § 58 ABD Teil B, 1.** fallenden Arbeitern für die Dauer von sechs Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres – erhält der Arbeiter eine persönliche Zulage in Höhe des jeweiligen Unterschiedsbetrages zwischen dem Sicherungsbetrag und den um den Sozialzuschlag, um die Zeitzuschläge und um den Lohn für Überstunden, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft verminderten Monatslohn aus der neuen Tätigkeit. 2Die Frist beginnt mit dem Tag, an dem der Arbeiter nach der Anordnung des Arbeitgebers die neue Tätigkeit aufzunehmen hat.

(4) 1Der Arbeiter, der an dem nach Absatz 3 Unterabsatz 2 für ihn maßgebenden Tag eine Beschäftigungszeit (§ 6 ABD Teil B, 1.**) von mehr als fünf Jahren zurückgelegt hat, erhält die persönliche Zulage nach Absatz 3 auch nach Ablauf der für ihn nach Absatz 3 Unterabsatz 1 maßgebenden Frist. 2Der Sicherungsbetrag vermindert sich mit jeder allgemeinen Lohnerhöhung – beginnend mit der ersten allgemeinen Lohnerhöhung nach Ablauf der für den Arbeiter nach Absatz 3 Unterabsatz 1 maßgebenden Frist – bei dem Arbeiter, der an dem nach Absatz 3 Unterabsatz 2 für ihn maßgebenden Tag
a) eine Beschäftigungszeit (§ 6 ABD Teil B, 1.**) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 50. Lebensjahr vollendet hat, insgesamt fünfmal um jeweils ein Fünftel,
b) eine Beschäftigungszeit (§ 6 ABD Teil B, 1.**) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 40. Lebensjahr vollendet hat, insgesamt viermal um jeweils ein Viertel,
c) die Voraussetzungen der Buchstaben a und b nicht erfüllt, insgesamt dreimal um jeweils ein Drittel der Summe der Lohnbestandteile, die nach Absatz 2 Buchstaben b und c bei der Errechnung des Sicherungsbetrages zu berücksichtigen waren. Eine Verminderung unterbleibt bei dem Arbeiter, der an dem nach Absatz 3 Unterabsatz 2 für ihn maßgebenden Tag eine Beschäftigungszeit (§ 6 ABD Teil B, 1.**) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 55. Lebensjahr vollendet hat. Der jeweilige Sicherungsbetrag erhöht sich für den Arbeiter, der
a) an dem nach Absatz 3 Unterabsatz 2 für ihn maßgebenden Tag eine Beschäftigungszeit (§ 6 ABD Teil B, 1.**) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 55. Lebensjahr vollendet hat, jeweils um vier Viertel,
b) unter Unterabsatz 2 Buchstabe a fällt, jeweils um drei Viertel,
c) unter Unterabsatz 2 Buchstabe b fällt, jeweils um die Hälfte,
d) an dem nach Absatz 3 Unterabsatz 2 für ihn maßgebenden Tag eine Beschäftigungszeit (§ 6 ABD Teil B, 1.**) von mehr als zehn Jahren zurückgelegt hat, jeweils um ein Viertel der sich aus einer allgemeinen Lohnerhöhung ergebenden Mehrbeträge des Lohnes im Sinne des Absatzes 2 Buchstabe a aus der neuen Tätigkeit. 3Der Anspruch auf die persönliche Zulage entfällt, wenn für mindestens zwölf zusammenhängende Kalendermonate keine persönliche Zulage mehr angefallen ist, weil der um den Sozialzuschlag, um die Zeitzuschläge und um den Lohn für Überstunden, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft verminderte jeweilige Monatslohn aus der neuen Tätigkeit den Sicherungsbetrag nicht unterschritten hat oder hätte.

(5) Wird mit dem Arbeiter für die neue Tätigkeit eine geringere durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit als die Arbeitszeit vereinbart, die der Arbeiter nach der am Tage vor der Änderung der Beschäftigung bestehenden arbeitsvertraglichen Vereinbarung durchschnittlich regelmäßig wöchentlich zu leisten hatte, ist der maßgebende Sicherungsbetrag in demselben Verhältnis zu kürzen, wie die Arbeitszeit herabgesetzt worden ist.

(6) 1Die persönliche Zulage wird neben dem Monatslohn aus der neuen Tätigkeit gezahlt. Sie ist keine ständige Lohnzulage im Sinne des § 21 Absatz 4 Satz 1 ABD Teil B, 1.** § 30 Ab-

satz 3 ABD Teil B, 1.** gilt entsprechend. 2Die persönliche Zulage wird bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 47 ABD Teil B, 1.**) berücksichtigt.

(7) 1Die Absätze 2 bis 6 gelten nicht, wenn der Arbeiter seine Zustimmung zu einer Fortbildungsmaßnahme oder Umschulungsmaßnahme entgegen § 4 Absatz 1 Unterabsatz 2 verweigert oder die Fortbildung bzw. Umschulung aus einem von ihm zu vertretenden Grund abbricht. 2Die persönliche Zulage entfällt, wenn der Arbeiter die Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit ohne triftige Gründe ablehnt. 3Die persönliche Zulage entfällt ferner, wenn der Arbeiter einen Anspruch auf Bezug einer ungekürzten Altersrente nach §§ 236, 236a oder 237a SGB VI oder eine entsprechende Leistung einer Zusatzversorgung hat.

(8) Bei Lohnsicherung nach den vorstehenden Absätzen finden die Vorschriften über die Änderungskündigung keine Anwendung.

§ 7 Abfindung

(1) Der Mitarbeiter, der auf Veranlassung des Arbeitgebers im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer Kündigung durch den Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, erhält nach Maßgabe folgender Tabelle eine Abfindung:

Beschäftigungszeit (§ 19 ABD Teil A, 1. bzw. § 6 ABD Teil B,1.)	bis zum vollendeten 40. Lebensjahr	nach vollendetem 40. Lebensjahr	nach vollendetem 45. Lebensjahr	nach vollendetem 50. Lebensjahr	nach vollendetem 55. Lebensjahr
	Monatsbezüge				
3 Jahre	-	2	2	3	3
5 Jahre	2	3	3	4	5
7 Jahre	3	4	5	6	7
9 Jahre	4	5	6	7	9
11 Jahre	5	6	7	9	11
13 Jahre	6	7	8	10	12
15 Jahre	7	8	9	11	13
17 Jahre	8	9	10	12	14
19 Jahre	9	10	11	13	15
21 Jahre	10	11	12	14	16
23 Jahre	-	12	13	15	17
25 Jahre	-	13	14	16	18

(2) 1Der Anspruch auf Abfindung entsteht am Tag nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. 2Hat der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis gekündigt, wird die Abfindung erst fällig, wenn die Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage abgelaufen ist oder, falls der Mitarbeiter Kündigungsschutzklage erhoben hat, endgültig feststeht, dass der Mitarbeiter ausgeschieden ist.

(3) Die Abfindung steht nicht zu, wenn
a) die Kündigung aus einem von dem Mitarbeiter zu vertretenden Grund (z. B. Ablehnung eines angebotenen Arbeitsplatzes entgegen § 3 Absatz 6, Ablehnung der Fortbildung bzw. Umschulung entgegen § 4 Absatz 1 Unterabsatz 2) erfolgt ist oder
b) der Mitarbeiter im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, weil er von einem anderen Arbeitgeber im Sinne des § 29 Abschnitt B Absatz 7 ABD Teil A, 1.** übernommen wird.

(4) Neben der Abfindung steht Angestellten Übergangsgeld nach dem ABD Teil A und Arbeitern Übergangsgeld nach dem ABD Teil B nicht zu.

**in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung

§ 8 Persönliche Anspruchsvoraussetzungen

(1) 1Ansprüche aus dieser Regelung bestehen nicht, wenn der Mitarbeiter erwerbsgemindert im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung ist oder die Voraussetzungen für den Bezug einer Rente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung vor Vollendung des 65. Lebensjahres oder einer entsprechenden Leistung einer berufsständischen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 6 Absatz 1 Nr. 1 SGB VI oder der Zusatzversorgung erfüllt. 2Satz 1 gilt nicht für eine Mitarbeiterin, die die Voraussetzungen für den Bezug einer Altersrente nach § 237a SGB VI erfüllt, solange ihre Versorgungsrente nach Satzung der jeweiligen Zusatzversorgungseinrichtung oder entsprechenden Vorschriften ruhen würde.

(2) Besteht ein Anspruch auf Abfindung und wird der Mitarbeiter das 65. Lebensjahr innerhalb eines Zeitraumes vollenden, der kleiner ist als die der Abfindung zugrunde liegende Zahl der Monatsbezüge, oder ist absehbar, dass innerhalb dieses Zeitraumes einer der Tatbestände des Absatzes 1 eintritt, verringert sich die Abfindung entsprechend.

(3) 1Tritt der Mitarbeiter innerhalb eines Zeitraumes, der kleiner ist als die der Abfindung zugrunde liegende Zahl der Monatsbezüge, in ein Arbeitsverhältnis bei einem Arbeitgeber im Sinne des § 29 Abschnitt B Absatz 7 ABD Teil A, 1.** ein, verringert sich die Abfindung entsprechend. 2Der überzahlte Betrag ist zurückzuzahlen.

**in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung

§ 9 Anrechnungsvorschrift

(1) 1Leistungen, die dem Mitarbeiter nach anderen Bestimmungen zu den gleichen Zwecken gewährt werden, sind auf die Ansprüche nach dieser Regelung anzurechnen. 2Dies gilt insbesondere für gesetzliche oder durch Vertrag vereinbarte Abfindungsansprüche gegen den Arbeitgeber (z. B. §§ 9 u. 10 Kündigungsschutzgesetz).

(2) 1Der Mitarbeiter ist verpflichtet, die ihm nach anderen Bestimmungen zu den gleichen Zwecken zustehenden Leistungen Dritter zu beantragen. 2Er hat den Arbeitgeber von der Antragstellung und von den hierauf beruhenden Entscheidungen sowie von allen ihm gewährten Leistungen im Sinne des Absatzes 1 unverzüglich zu unterrichten. 3Kommt der Mitarbeiter seinen Verpflichtungen nach Unterabsatz 1 trotz Belehrung nicht nach, stehen ihm Ansprüche nach dieser Regelung nicht zu.

Hinweis

Bei betriebsbedingten Kündigungen in Kirchenstiftungen und anderen Einrichtungen, die der kirchlichen Stiftungsaufsicht, nicht jedoch dem Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes (§ 23 KSchG) unterliegen, werden im Rahmen der vorzunehmenden Interessenabwägung ein sozialer Mindestschutz und die Kriterien der Sozialauswahl im Sinne von § 1 KSchG berücksichtigt.

D, 12. Regelung über eine einmalige Pauschalzahlung 2014 und 2015

§ 1 Geltungsbereich

Diese Regelung gilt für Beschäftigte im Sinne des § 38 Absatz 5 Satz 1 ABD Teil A, 1., die unter den Geltungsbereich des ABD fallen.

§ 2 Einmalige Pauschalzahlung 2014

(1) Für das Jahr 2014 erhalten Beschäftigte, die am 31. Dezember 2013 in den Entgeltgruppen 2 bis 8 nach § 17 Absatz 1 in Verbindung mit § 17 Absatz 7 Satz 1 ABD Teil A, 3. und Anlage 4 und 4 K ABD Teil A, 3. eingruppiert waren und deren Arbeitsverhältnis in der Zeit vom 1. Oktober 2005 bis zum 31. Dezember 2013 begonnen hat, eine einmalige Pauschalzahlung in Höhe von 360 Euro, fällig mit dem Entgelt für den Monat Oktober 2014, sofern sie für mindestens einen Tag im Jahr 2014 bis zum 31. Oktober 2014 Anspruch auf Entgelt haben und das Arbeitsverhältnis im Oktober 2014 noch besteht.

Anmerkung zu Absatz 1:
1Anspruch auf Entgelt im Sinne des Absatzes 1 ist auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 21 Satz 1 ABD Teil A, 1. genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 22 Absatz 2 ABD Teil A, 1.), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. 2Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen und der Bezug von Mutterschaftsgeld nach § 13 MuSchG oder § 24i SGB V. 3Saisonkräfte, die mindestens einen Tag im Jahr 2014 bis zum 31. Oktober 2014 in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen, erhalten im Monat November 2012 von der einmaligen Pauschalzahlung je angefangenem Beschäftigungsmonat im Kalenderjahr 2014 ein Zwölftel.

(2) 1Die Pauschalzahlung nach Absatz 1 erhalten auch Beschäftigte,
– deren Arbeitsverhältnis in der Zeit vom 1. Januar 2014 bis 1. Juli 2014 begonnen hat,
– die die Voraussetzungen eines Tätigkeitsmerkmals erfüllen, das einen Aufstieg nach einer Dauer von längstens einem Jahr vorsieht und
– deren Arbeitsverhältnis im Oktober 2014 fortbesteht.
2Satz 1 gilt nicht für Beschäftigte, die bereits entsprechend der Aufstiegsgruppe eingruppiert sind.

(3) 1Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für nach § 3 ABD Teil A, 3. am 1. Oktober 2005 übergeleitete Beschäftigte, denen in den jeweiligen Zeiträumen der Absätze 1 und 2 eine andere Tätigkeit übertragen wurde, die zu einer neuen Eingruppierung nach § 17 Absatz 1 in Verbindung mit § 17 Absatz 7 Satz 1 ABD Teil A, 3. und Anlage 4 und 4 K geführt hat. 2Satz 1 gilt nicht für Beschäftigte, die von ihrem Antragsrecht nach § 24a Absatz 7 ABD Teil A, 3. keinen Gebrauch gemacht haben.

(4) Teilzeitbeschäftigte erhalten die Pauschalzahlung anteilig entsprechend dem Umfang ihrer Arbeitszeit am 31. Dezember 2013 in den Fällen des Absatzes 1 und entsprechend dem Umfang ihrer Arbeitszeit am 1. Oktober 2014 in den Fällen des Absatzes 2.

(5) Keine Pauschalzahlung erhalten
– Beschäftigte im Sinne des § 38 Absatz 5 Satz 2 ABD Teil A, 1.,
– Beschäftigte, auf die am 31. Dezember 2013 die Anlage zu § 1 der Anlage zu § 44 – Anlage F – ABD Teil A, 1. (Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst) Anwendung gefunden hat,

– Beschäftigte, auf die am 31. Dezember 2013 die Vorläufige Entgeltordnung für Gemeindeassistentinnen/Gemeindeassistenten und Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten in den bayerischen (Erz-)Diözesen Anwendung gefunden hat,
– Beschäftigte, auf die am 31. Dezember 2013 die Vorläufige Entgeltordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst Anwendung gefunden hat,
– Beschäftigte, auf die am 31. Dezember 2013 die Vorläufige Entgeltordnung für Mesnerinnen und Mesner Anwendung gefunden hat,
– Beschäftigte, auf die am 31. Dezember 2013 die Vorläufige Entgeltordnung für Beschäftigte im Pfarrbüro Anwendung gefunden hat.

(6) Die einmalige Pauschalzahlung steht anspruchsberechtigten Beschäftigten im Kalenderjahr 2014 nur einmal zu.

(7) Die einmalige Pauschalzahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

§ 3 Einmalige Pauschalzahlung 2015

(1) Wenn spätestens mit Wirkung ab 1. Januar 2015 keine Entgeltordnung zum ABD in Kraft getreten ist, erhalten für das Jahr 2015 Beschäftigte, die am 31. Dezember 2014 in den Entgeltgruppen 2 bis 8 nach § 17 Absatz 1 in Verbindung mit § 17 Absatz 7 Satz 1 ABD Teil A, 3. und Anlage 4 und 4 K ABD Teil A, 3. eingruppiert waren und deren Arbeitsverhältnis in der Zeit vom 1. Oktober 2005 bis zum 31. Dezember 2014 begonnen hat, eine einmalige Pauschalzahlung in Höhe von 360 Euro, fällig mit dem Entgelt für den Monat Oktober 2015, sofern sie für mindestens einen Tag im Jahr 2015 bis zum 31. Oktober 2015 Anspruch auf Entgelt haben und das Arbeitsverhältnis im Oktober 2015 noch besteht.
Anmerkung zu Absatz 1:
1Anspruch auf Entgelt im Sinne des Absatzes 1 ist auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 21 Satz 1 ABD Teil A, 1. genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 22 Absatz 2 ABD Teil A, 1.), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wurde. 2Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen und der Bezug von Mutterschaftsgeld nach § 13 MuSchG oder § 24i SGB V. 3Saisonkräfte, die mindestens einen Tag im Jahr 2015 bis zum 31. Oktober 2015 in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen, erhalten im Monat November 2015 von der einmaligen Pauschalzahlung je angefangenem Beschäftigungsmonat im Kalenderjahr 2015 ein Zwölftel.

(2) 1Die Pauschalzahlung nach Absatz 1 erhalten auch Beschäftigte,
– deren Arbeitsverhältnis in der Zeit vom 1. Januar 2015 bis 1. Juli 2015 begonnen hat,
– die die Voraussetzungen eines Tätigkeitsmerkmals erfüllen, das einen Aufstieg nach einer Dauer von längstens einem Jahr vorsieht und
– deren Arbeitsverhältnis im Oktober 2015 fortbesteht.
2Satz 1 gilt nicht für Beschäftigte, die bereits entsprechend der Aufstiegsgruppe eingruppiert sind.

(3) 1Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für nach § 3 ABD Teil A, 3. am 1. Oktober 2005 übergeleitete Beschäftigte, denen in den jeweiligen Zeiträumen der Absätze 1 und 2 eine andere Tätigkeit übertragen wurde, die zu einer neuen Eingruppierung nach § 17 Absatz 1 in Verbindung mit § 17 Absatz 7 Satz 1 ABD Teil A, 3. und Anlage 4 und 4 K geführt hat. 2Satz 1 gilt nicht für Beschäftigte, die von ihrem Antragsrecht nach § 24a Absatz 7 ABD Teil A, 3. keinen Gebrauch gemacht haben.

(4) Teilzeitbeschäftigte erhalten die Pauschalzahlung anteilig entsprechend dem Umfang ihrer Arbeitszeit am 31. Dezember 2014 in den Fällen des Absatzes 1 und entsprechend dem Umfang ihrer Arbeitszeit am 1. Oktober 2015 in den Fällen des Absatzes 2.

(5) Keine Pauschalzahlung erhalten
– Beschäftigte im Sinne des § 38 Absatz 5 Satz 2 ABD Teil A, 1.,
– Beschäftigte, auf die am 31. Dezember 2014 die Anlage zu § 1 der Anlage zu § 44 – Anlage F – ABD Teil A, 1. (Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst) Anwendung gefunden hat.
– Beschäftigte, auf die am 31. Dezember 2014 die Vorläufige Entgeltordnung für Gemeindeassistentinnen/Gemeindeassistenten und Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten in den bayerischen (Erz-)Diözesen Anwendung gefunden hat,
– Beschäftigte, auf die am 31. Dezember 2014 die Vorläufige Entgeltordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst Anwendung gefunden hat,
– Beschäftigte, auf die am 31. Dezember 2014 die Vorläufige Entgeltordnung für Mesnerinnen und Mesner Anwendung gefunden hat,
– Beschäftigte, auf die am 31. Dezember 2014 die Vorläufige Entgeltordnung für Beschäftigte im Pfarrbüro Anwendung gefunden hat,
– Beschäftigte, auf die die Vorläufige Entgeltordnung für Pfarrhelferinnen und Pfarrhelfer Anwendung findet,
– Beschäftigte, auf die die Vorläufige Entgeltordnung für Kirchenmusikerinnern und Kirchenmusiker Anwendung findet.

(6) Die einmalige Pauschalzahlung steht anspruchsberechtigten Beschäftigten im Kalenderjahr 2015 nur einmal zu.

(7) Die einmalige Pauschalzahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

D, 13. Regelung über die einmalige Sonderzahlung 2018

§ 1 Geltungsbereich

Diese Regelung gilt für Beschäftigte, die unter den Geltungsbereich des Arbeitsvertragsrechts der bayerischen Diözesen (ABD) fallen.

§ 2 Einmalige Sonderzahlung

(1) 1Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen 1 bis 6, S 2 bis S 4, P 5 oder P 6 eingruppiert sind, erhalten eine einmalige Sonderzahlung in Höhe von 250 Euro, wenn ihr Arbeitsverhältnis am 1. März 2018 bestand und an mindestens einem Tag zwischen dem 1. März und dem 31. Dezember 2018 Anspruch auf Entgelt besteht. 2§ 24 Absatz 2 ABD Teil A, 1. gilt entsprechend. 3Maßgeblich sind die jeweiligen Verhältnisse am 1. März 2018.
Anmerkung zu Absatz 1:
Anspruch auf Entgelt im Sinne des Absatzes 1 sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 21 Satz 1 ABD Teil A, 1. genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 22 Absatz 2 ABD Teil A, 1.), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird.

(2) Die einmalige Sonderzahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

§ 3 Ausnahmen vom Geltungsbereich

1Für Beschäftigte, die spätestens mit Ablauf des 17. April 2018 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, gilt diese Regelung nur, wenn sie dies bis 31. März 2019 schriftlich beantragen. 2Für Beschäftigte, die spätestens mit Ablauf des 17. April 2018 aufgrund eigenen Verschuldens ausgeschieden sind, gilt diese Regelung nicht.

© ABD, erstellt am 06.05.2020
Fassung vom 01.05.2020

Teil E: Auszubildende und Praktikanten

E, 1. Regelungen für Auszubildende

1.1. Regelung für Auszubildende

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Regelung gilt für
a) Personen, die in Verwaltungen und Betrieben, die unter den Geltungsbereich des ABD fallen, in einem staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberuf ausgebildet werden,
b) Schülerinnen/Schüler
- in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege, Altenpflege,
- in der Operationstechnischen Assistenz und der Anästhesietechnischen Assistenz, jeweils nach der Empfehlung der Deutschen Krankenhausgesellschaft vom 17. September 2013,
- nach dem Notfallsanitätergesetz und
- in praxisintegrierten Ausbildungsgängen zur Erzieherin/zum Erzieher nach landesrechtlichen Regelungen,

die in Verwaltungen und Einrichtungen, die unter den Geltungsbereich des ABD fallen, ausgebildet werden,
c) Auszubildende in betrieblich-schulischen Gesundheitsberufen nach folgenden Maßgaben:

	Berufsausbildung	**Gesetzliche Vorschriften in der jeweils aktuellen Fassung**
1.	Orthoptistinnen und Orthoptisten	Orthoptistengesetz vom 28. November 1989 (BGBl. I S. 2061) Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Orthoptistinnen und Orthoptisten vom 21. März 1990 (BGBl. I S. 563)
2.	Logopädinnen und Logopäden	Gesetz über den Beruf des Logopäden vom 7. Mai 1980 (BGBl. I S. 529) Ausbildungs- und Prüfungsordnung für Logopäden vom 1. Oktober 1980 (BGBl. I S. 1892)
3.	a) Medizinisch-technische Laboratoriumsassistentinnen und Medizinisch-technische Laboratoriumsassistenten b) Medizinisch-technische Radiologieassistentinnen und Medizinisch-technische Radiologieassistenten c) Medizisch-technische Assistentinnen für Funktionsdiagnostik und Medizinisch-technische Assistenten für Funktionsdiagnostik	MTA-Gesetz vom 2. August 1993 (BGBl. I S. 1402) Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für technische Assistenten in der Medizin vom 25. April 1994 (BGBl. I S. 922)
4.	Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten	Ergotherapeutengesetz vom 25. Mai 1976 (BGBl. I S. 1246) Ergotherapeuten-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung vom 2. August 1999 (BGBl. I S. 1731)

5.	Physiotherapeutinnen und Physiotherapeuten	Masseur- und Physiotherapeutengesetz vom 26. Mai 1994 (BGBl. I S. 1084) Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Physiotherapeuten vom 6. Dezember 1994 (BGBl. I S. 3786)
6.	Diätassistentinnen und Diätassistenten	Diätassistentengesetz vom 8. März 1994 (BGBl. I S. 446) Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Diätassistentinnen und Diätassistenten vom 1. August 1994 (BGBl. I S. 2088)

(2) Diese Regelung gilt nicht für
a) Schülerinnen/Schüler in der Krankenpflegehilfe und Altenpflegehilfe sowie Heilerziehungspflegeschüler/innen,
b) Praktikantinnen/Praktikanten und Volontärinnen/Volontäre,
c) Auszubildende, die in Ausbildungsberufen der Landwirtschaft, des Weinbaus oder der Forstwirtschaft ausgebildet werden, es sei denn, dass die Beschäftigten des Ausbildenden unter das ABD fallen,
d) körperlich, geistig oder seelisch behinderte Personen, die aufgrund ihrer Behinderung in besonderen Ausbildungswerkstätten, Berufsförderungswerkstätten oder in Lebenshilfeeinrichtungen ausgebildet werden.

(3) Soweit in dieser Regelung nichts anderes geregelt ist, gelten die jeweils einschlägigen gesetzlichen Vorschriften.

§ 2 Ausbildungsvertrag, Nebenabreden

(1) Vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses ist ein schriftlicher Ausbildungsvertrag zu schließen, der neben der Bezeichnung des Ausbildungsberufs mindestens Angaben enthält über
a) die maßgebliche Ausbildungs- und Prüfungsordnung in der jeweils geltenden Fassung sowie Art, sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung,
b) Beginn und Dauer der Ausbildung,
c) Dauer der regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit,
d) Dauer der Probezeit,
e) Zahlung und Höhe des Ausbildungsentgelts,
f) Dauer des Urlaubs,
g) Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann,
h) die Geltung der Regelungen des ABD sowie einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die auf das Ausbildungsverhältnis anzuwendenden Dienstvereinbarungen.

(2) [1]Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. [2]Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.

§ 3 Probezeit

(1) Die Probezeit beträgt drei Monate.

(2) Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis von beiden Seiten jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

§ 4 Ärztliche Untersuchungen

(1) 1Auszubildende haben auf Verlangen des Ausbildenden vor ihrer Einstellung ihre gesundheitliche Eignung durch das Zeugnis einer/eines vom Ausbildenden benannten Ärztin/Arztes nachzuweisen. 2Für Auszubildende, die unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, ist ergänzend § 32 Absatz 1 JArbSchG zu beachten.

(2) 1Der Ausbildende ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, Auszubildende zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie in der Lage sind, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen zu erfüllen. 2Bei der beauftragten Ärztin/dem beauftragten Arzt kann es sich um eine Vertrauensärztin/einen Vertrauensarzt oder eine Betriebsärztin/einen Betriebsarzt handeln. 3Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Ausbildende.
Protokollnotiz zu Absatz 2:
Unter Vertrauensärztin/Vertrauensarzt im Sinne des Absatz 2 ist eine/ein vom Ausbildenden mit der Untersuchung beauftragte Ärztin/beauftragter Arzt zu verstehen.

(3) Auszubildende, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt, mit gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten beschäftigt oder mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen oder auf ihren Antrag bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ärztlich zu untersuchen.

§ 4a Belohnungen und Geschenke

1Die Auszubildenden dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. 2Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Ausbildenden möglich. 3Werden den Auszubildenden derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Ausbildenden unverzüglich anzuzeigen.
Protokollnotiz:
1. Die Verletzung der Pflichten gemäß § 4 a kann einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung darstellen; ggf. entsteht Schadensersatzpflicht.
2. Die Ausbildenden haben dafür Sorge zu tragen, dass ihre Auszubildenden in regelmäßigen Abständen über diese Verpflichtungen belehrt werden.
3. Die Ausbildenden haben etwaigen Verstößen nach Möglichkeit durch geeignete organisatorische und personalpolitische Maßnahmen vorzubeugen.

§ 5 Schweigepflicht, Nebentätigkeiten, Schadenshaftung

(1) Auszubildende haben in demselben Umfang Verschwiegenheit zu wahren wie die Beschäftigten des Ausbildenden.

(2) 1Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben Auszubildende ihren Ausbildenden rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. 2Der Ausbildende kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen der Auszubildenden oder berechtigte Interessen des Ausbildenden zu beeinträchtigen. 3Eine Nebentätigkeit ist zu untersagen, wenn und soweit sie
a) gegen kirchliche oder staatliche Gesetze verstößt,
b) mit dem Ansehen des kirchlichen Dienstes nicht vereinbar ist,
c) die Auszubildende/den Auszubildenden in Widerspruch zu ihren/seinen dienstlichen Pflichten bringt,
d) in Konkurrenz zu der im Ausbildungsvertrag vereinbarten Tätigkeit der/des Auszubildenden steht,

e) die Zeit oder die Arbeitskraft der/des Auszubildenden so stark in Anspruch nimmt, dass die ordnungsgemäße Erfüllung ihrer/seiner im Ausbildungsvertrag vereinbarten Pflichten beeinträchtigt wird.
4Auch nicht anzeigepflichtige Nebentätigkeiten dürfen die Dienstobliegenheiten nicht beeinträchtigen.

(3) Für die Schadenshaftung der Auszubildenden finden die für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Bestimmungen des ABD entsprechende Anwendung.

§ 6 Personalakten

(1) 1Die Auszubildenden haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. 2Sie können das Recht auf Einsicht durch eine hierzu schriftlich bevollmächtigte Person ausüben lassen. 3Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.

(2) 1Beurteilungen sind Auszubildenden unverzüglich bekannt zu geben. 2Die Bekanntgabe ist aktenkundig zu machen.

§ 6a Anrufung der Schlichtungsstelle

1Zur Schlichtung von Streitigkeiten aus dem Ausbildungsverhältnis ist die Schlichtungsstelle anzurufen. 2Das Verfahren richtet sich nach der „Ordnung für Schlichtungsverfahren zur Beilegung von Streitigkeiten zwischen Dienstgebern und Mitarbeitern aus dem Arbeitsverhältnis in den bayer. (Erz-)Diözesen“. 3Das Recht der/des Auszubildenden, das Arbeitsgericht fristgerecht anzurufen, bleibt davon unberührt. 4Auf die Anrufung der Schlichtungsstelle können Ausbildende und Auszubildende im Einzelfall einvernehmlich verzichten.

§ 7 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit

(1) Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit der Auszubildenden, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, richten sich nach den für die Beschäftigten des Ausbildenden maßgebenden Vorschriften über die Arbeitszeit.

(2) Wird das Führen von Berichtsheften (Ausbildungsnachweisen) verlangt, ist den Auszubildenden dazu Gelegenheit während der Ausbildungszeit zu geben.

(3) An Tagen, an denen Auszubildende an einem theoretischen betrieblichen Unterricht von mindestens 270 tatsächlichen Unterrichtsminuten teilnehmen, dürfen sie nicht zur praktischen Ausbildung herangezogen werden.

(4) 1Unterrichtszeiten einschließlich der Pausen gelten als Ausbildungszeit. 2Dies gilt auch für die notwendige Wegezeit zwischen Unterrichtsort und Ausbildungsstätte, sofern die Ausbildung nach dem Unterricht fortgesetzt wird.

(5) Auszubildende dürfen an Sonn- und Wochenfeiertagen und in der Nacht zur Ausbildung nur herangezogen werden, wenn dies nach dem Ausbildungszweck erforderlich ist.

(6) 1Auszubildende dürfen nicht über die nach Absatz 1 geregelte Ausbildungszeit hinaus zu Mehrarbeit herangezogen und nicht mit Akkordarbeit beschäftigt werden. 2§§ 21, 23 JArbSchG und § 17 Absatz 3 BBiG bleiben unberührt.

§ 8 Ausbildungsentgelt

(1) Das monatliche Ausbildungsentgelt beträgt

	ab 1. März 2018	ab 1. März 2019
im ersten Ausbildungsjahr	968,26 Euro	1.018,26 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.018,20 Euro	1.068,20 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.064,02 Euro	1.114,02 Euro
im vierten Ausbildungsjahr	1.127,59 Euro	1.177,59 Euro.

(2) Das Ausbildungsentgelt ist zu demselben Zeitpunkt fällig wie das den Beschäftigten des Ausbildenden gezahlte Entgelt.

(3) Ist wegen des Besuches einer weiterführenden oder einer berufsbildenden Schule oder wegen einer Berufsausbildung in einer sonstigen Einrichtung die Ausbildungszeit verkürzt, gilt für die Höhe des Ausbildungsentgelts der Zeitraum, um den die Ausbildungszeit verkürzt wird, als abgeleistete Ausbildungszeit.

(4) Wird die Ausbildungszeit
a) gemäß § 16 Absatz 1 Satz 2 verlängert oder
b) auf Antrag der/des Auszubildenden nach § 8 Absatz 2 BBiG von der zuständigen Stelle oder nach § 27 b Absatz 2 der Handwerksordnung von der Handwerkskammer verlängert, wenn die Verlängerung erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen, wird während des Zeitraums der Verlängerung das Ausbildungsentgelt des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnitts gezahlt.

(5) In den Fällen des § 16 Absatz 2 erhalten Auszubildende bis zur Ablegung der Abschlussprüfung das Ausbildungsentgelt des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnitts, bei Bestehen der Prüfung darüber hinaus rückwirkend von dem Zeitpunkt an, an dem das Ausbildungsverhältnis geendet hat, den Unterschiedsbetrag zwischen dem ihnen gezahlten Ausbildungsentgelt und dem für das vierte Ausbildungsjahr maßgebenden Ausbildungsentgelt.

§ 8a Ausbildungsentgelt für Auszubildende gemäß § 1 Absatz 1 Buchstaben b) und c)

(1) Das monatliche Ausbildungsentgelt für Auszubildende gemäß § 1 Absatz 1 Buchstabe b) beträgt:

	ab 1. März 2018	ab 1. März 2019
im ersten Ausbildungsjahr	1.090,69 Euro	1.140,69 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.152,07 Euro	1.202,07 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.253,38 Euro	1.303,38 Euro

(2) Das monatliche Ausbildungsentgelt für Auszubildende gemäß § 1 Absatz 1 Buchstabe c) beträgt:

	ab 1. Januar 2019	ab 1. März 2019
im ersten Ausbildungsjahr	965,24 Euro	1.015,24 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.025,30 Euro	1.075,30 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.122,03 Euro	1.172,03 Euro

§ 8b Unständige Entgeltbestandteile

Für die Ausbildung an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen und Vorfesttagen, für den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft, für die Überstunden und für die Zeitzuschläge gelten die für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Regelungen sinngemäß.

§ 8c Ausbildungsentgeltbezugsgröße

(1) Bestandteil des ABD werden zum jeweiligen Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens im TVAöD die Einführung oder Änderung
a) der Ausbildungsentgelte (§ 8 TVAöD Besonderer Teil BBiG, § 8 TVAöD Besonderer Teil Pflege),
b) der Werte der Bemessungsgrundlage für die Sonderzahlung (§ 14 TVAöD Allgemeiner Teil),
c) sonstiger Entgeltbestandteile, die in einem den TVAöD ändernden oder ergänzenden Tarifvertrag geregelt werden, insbesondere Einmalzahlungen,
soweit die Bayerische Regional-KODA nichts anderes beschließt.

§ 9 Urlaub

(1) Auszubildende erhalten Erholungsurlaub unter Fortzahlung ihres Ausbildungsentgelts (§ 8, § 8a) in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Regelungen mit der Maßgabe, dass der Urlaubsanspruch bei Verteilung der wöchentlichen Ausbildungszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche in jedem Urlaubsjahr 30 Ausbildungstage beträgt.

(2) Der Erholungsurlaub ist nach Möglichkeit zusammenhängend während der unterrichtsfreien Zeit zu erteilen und in Anspruch zu nehmen.

§ 10 Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte

(1) Bei Dienstreisen und Reisen zur Ablegung der in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Prüfungen erhalten Auszubildende eine Entschädigung in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Reisekostenbestimmungen in der jeweiligen Fassung.

(2) 1Bei Reisen zur Teilnahme an überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen im Sinne des § 5 Absatz 2 Satz 1 Nr. 6 BBiG außerhalb der politischen Gemeindegrenze Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z. B. Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard) sind auszunutzen. 2Beträgt die Entfernung zwischen den Ausbildungsstätten hierbei mehr als 100 km, werden im Bahnverkehr Zuschläge bzw. besondere Fahrpreise (z. B. für ICE) erstattet. 3Die nachgewiesenen notwendigen Kosten einer Unterkunft am auswärtigen Ort werden, soweit nicht eine unentgeltliche Unterkunft zur Verfügung steht, erststattet. 4Zu den Auslagen des bei notwendiger auswärtiger Unterbringung entstehenden Verpflegungsmehraufwands wird für volle Kalendertage der Anwesenheit am auswärtigen Ausbildungsort ein Verpflegungszuschuss in Höhe der nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung maßgebenden Sachbezugswerte für Frühstück, Mittagessen und Abendessen gewährt. 5Bei unentgeltlicher Verpflegung wird der jeweilige Sachbezugswert einbehalten. 6Bei einer über ein Wochenende oder einen Feiertag hinaus andauernden Ausbildungsmaßnahme werden die dadurch entstandenen Mehrkosten für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand nach Maßgabe der Sätze 3 bis 5 erstattet.

(3) 1Für den Besuch einer auswärtigen Berufsschule werden die notwendigen Fahrtkosten nach Maßgabe von Absatz 2 Satz 1 erstattet, soweit sie monatlich 6 v. H. des Ausbildungsentgelts für das erste Ausbildungsjahr (§ 8 Absatz 1, § 8a Absatz 1 und 2) übersteigen. 2Satz 1 gilt nicht, soweit die Fahrtkosten nach landesrechtlichen Vorschriften von einer Körperschaft des öffentlichen Dienstes getragen werden. 3Die notwendigen Auslagen für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand werden bei Besuch der regulären auswärtigen Berufsschule im Blockunterricht entsprechend Absatz 2 Sätze 3 bis 6 erstattet. 4Leistungen Dritter sind anzurechnen.

(4) Bei Abordnungen und Zuweisungen werden die Kosten nach Maßgabe des Absatzes 2 erstattet.

§ 10a Familienheimfahrten

1Für Familienheimfahrten vom jeweiligen Ort der Ausbildungsstätte oder vom Ort der auswärtigen Berufsschule, deren Besuch vom Ausbildenden veranlasst wurde, zum Wohnort der Eltern, der Erziehungsberechtigten oder der Ehegattin/des Ehegatten werden den Auszubildenden monatlich einmal die im Bundesgebiet entstandenen notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z. B. Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard) sind auszunutzen. 2Beträgt die Entfernung mehr als 300 km, können im

Bahnverkehr Zuschläge bzw. besondere Fahrpreise (z. B. für ICE) erstattet werden. 3Die Sätze 1 und 2 gelten nicht, wenn aufgrund geringer Entfernung eine tägliche Rückkehr möglich und zumutbar ist oder der Aufenthalt am jeweiligen Ort der Ausbildungsstätte oder der auswärtigen Berufsschule weniger als vier Wochen beträgt.

§ 11 Schutzkleidung, Ausbildungsmittel, Lernmittelzuschuss

(1) Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder angeordnet ist, wird sie unentgeltlich zur Verfügung gestellt und bleibt Eigentum des Ausbildenden.

(2) Der Ausbildende hat den Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel zur Verfügung zu stellen, die zur Berufsausbildung und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen erforderlich sind.

(3) 1In jedem Ausbildungsjahr erhalten die Auszubildenden einen Lernmittelzuschuss in Höhe von 50,00 Euro brutto. 2Absatz 2 bleibt unberührt. 3Der Lernmittelzuschuss ist möglichst mit dem Ausbildungsentgelt des ersten Monats des jeweiligen Ausbildungsjahres zu zahlen, er ist spätestens im Zahlungsmonat September des betreffenden Ausbildungsjahres fällig.

§ 12 Entgelt im Krankheitsfall

(1) Werden Auszubildende durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne ihr Verschulden verhindert, ihre Verpflichtungen aus dem Ausbildungsvertrag zu erfüllen, erhalten sie für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit für die Dauer von bis zu sechs Wochen sowie nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen bei Wiederholungserkrankungen das Ausbildungsentgelt (§ 8, § 8a) in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Regelungen fortgezahlt.

(2) Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.

(3) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Ausbildenden erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Ausbildenden zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, erhalten Auszubildende nach Ablauf des nach Absatz 1 maßgebenden Zeitraums bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Bruttokrankengeld und dem sich nach Absatz 1 ergebenden Nettoausbildungsentgelt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

§ 12a Entgeltfortzahlung in anderen Fällen

(1) Auszubildenden ist das Ausbildungsentgelt für insgesamt fünf Ausbildungstage fortzuzahlen, um sich vor den in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Abschlussprüfungen ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorbereiten zu können; bei der Sechstagewoche besteht dieser Anspruch für sechs Ausbildungstage.

(2) Der Freistellungsanspruch nach Absatz 1 verkürzt sich um die Zeit, für die Auszubildende zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung besonders zusammengefasst werden; es besteht jedoch mindestens ein Anspruch auf zwei Ausbildungstage.

(3) Im Übrigen gelten die für die Beschäftigten des Ausbildenden maßgebenden Regelungen zur Arbeitsbefreiung entsprechend.

§ 13 Vermögenswirksame Leistungen

(1) 1Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung erhalten Auszubildende eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von 13,29 € monatlich. 2Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem den Ausbildenden die erforderlichen Angaben mitgeteilt werden, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres.

(2) 1Die vermögenswirksame Leistung kann zur Entgeltumwandlung verwendet werden. 2Im Falle der Entgeltumwandlung besteht der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung auch dann, wenn kein Vertrag im Sinne von § 2 des 5. VermBG nachgewiesen wird.
3Ein Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung sowohl für eine Anlage nach dem Vermögensbildungsgesetz als auch zur Entgeltumwandlung ist ausgeschlossen.

§ 14 Jahressonderzahlung

(1) 1Auszubildende, die am 1. Dezember in einem Ausbildungsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. 2Diese beträgt 90 v. H. des den Auszubildenden für November zustehenden Ausbildungsentgelts (§ 8, § 8a).

(2) 1Der Anspruch ermäßigt sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Auszubildende keinen Anspruch auf Ausbildungsentgelt (§ 8, § 8a), Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubs (§ 9) oder im Krankheitsfall (§ 12) haben. 2Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Auszubildende wegen Beschäftigungsverboten nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes kein Ausbildungsentgelt erhalten haben. 3Die Verminderung unterbleibt ferner für Kalendermonate der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat.

(3) 1Die Jahressonderzahlung wird mit dem für November zustehenden Ausbildungsentgelt spätestens jedoch Anfang Dezember ausgezahlt. 2Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

(4) Auszubildende, die im unmittelbaren Anschluss an die Ausbildung von ihrem Ausbildenden in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden und am 1. Dezember noch in diesem Arbeitsverhältnis stehen, erhalten zusammen mit der anteiligen Jahressonderzahlung aus dem Arbeitsverhältnis eine anteilige Jahressonderzahlung aus dem Ausbildungsverhältnis.

§ 15 Zusätzliche Altersversorgung

Für die Versicherung zum Zwecke einer zusätzlichen Altersversorgung gelten die Versorgungsordnungen gemäß den §§ 25 ff. Teil A, 1.

§ 16 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

(1) 1Das Ausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der Ausbildungszeit; abweichende gesetzliche Regelungen bleiben unberührt. 2Im Falle des Nichtbestehens der Abschlussprüfung verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf Verlangen der Auszubildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.

(2) Können Auszubildende ohne eigenes Verschulden die Abschlussprüfung erst nach beendeter Ausbildungszeit ablegen, gilt Absatz 1 Satz 2 entsprechend.

(3) Beabsichtigt der Ausbildende keine Übernahme in ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis, hat er dies den Auszubildenden drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen.

(4) Nach der Probezeit (§ 3) kann das Ausbildungsverhältnis unbeschadet der gesetzlichen Kündigungsgründe nur gekündigt werden
a) aus einem sonstigen wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,
b) von Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

(5) Werden Auszubildende im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

§ 16a Übernahme von Auszubildenden

1Auszubildende werden nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung bei dienstlichem bzw. betrieblichem Bedarf im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis für die Dauer von zwölf Monaten in ein Arbeitsverhältnis übernommen, sofern nicht im Einzelfall personenbedingte, verhaltensbedingte, betriebsbedingte oder gesetzliche Gründe entgegenstehen. 2Im Anschluss daran werden diese Beschäftigten bei entsprechender Bewährung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. 3Der dienstliche bzw. betriebliche Bedarf muss zum Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung nach Satz 1 vorliegen und setzt zudem eine freie und besetzbare Stelle bzw. einen freien und zu besetzenden Arbeitsplatz voraus, die/der eine ausbildungsadäquate Beschäftigung auf Dauer ermöglicht. 4Bei einer Auswahlentscheidung sind die Ergebnisse der Abschlussprüfung und die persönliche Eignung zu berücksichtigen. 5Bestehende Mitbestimmungsrechte bleiben unberührt.
Anmerkung zu § 16a:
Besteht kein dienstlicher bzw. betrieblicher Bedarf für eine unbefristete Beschäftigung, ist eine befristete Beschäftigung außerhalb von § 16a möglich.

§ 17 Abschlussprämie

(1) 1Bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses aufgrund erfolgreich abgeschlossener Abschlussprüfung bzw. staatlicher Prüfung erhalten Auszubildende eine Abschlussprämie als Einmalzahlung in Höhe von 400,00 €. 2Die Abschlussprämie ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. 3Sie ist nach Bestehen der Abschlussprüfung bzw. der staatlichen Prüfung fällig.

(2) 1Absatz 1 gilt nicht für Auszubildende, die ihre Ausbildung nach erfolgloser Prüfung aufgrund einer Wiederholungsprüfung abschließen. 2Im Einzelfall kann der Ausbildende von Satz 1 abweichen.

§ 18 Zeugnis

1Der Ausbildende hat den Auszubildenden bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein Zeugnis auszustellen. 2Das Zeugnis muss Angaben über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse der/des Auszubildenden enthalten. 3Auf deren Verlangen sind auch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen.

§ 19 Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Ausbildungsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von den Auszubildenden oder von dem Ausbildenden in Schriftform geltend gemacht werden.

§ 20 Einmalzahlungen für 2006 und 2007

(aufgehoben)

Anlage 1

(aufgehoben)

Niederschriftserklärungen

Die von den Tarifvertragsparteien anlässlich der Unterzeichnung des TVöD am 13.09.2005 abgegebenen „Niederschriftserklärungen“ gelten für die Bayerische Regional-KODA, soweit sie für das arbeitsvertragsrechtliche Regelungswerk relevant sind, als Absichtserklärung.

1. Zu § 1:

Ausbildender im Sinne dieser Regelung ist, wer andere Personen zur Ausbildung einstellt.

1.2. Regelung über eine ergänzende Leistung (sog. Ballungsraumzulage)

Die Regelung über eine ergänzende Leistung an Beschäftigte und Auszubildende (ABD Teil D, 8.) gilt entsprechend.

E, 2. Regelung für Praktikantinnen und Praktikanten (PraktR)

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Regelung gilt für Praktikantinnen/Praktikanten für den Beruf
a) der Sozialarbeiterin/des Sozialarbeiters, der Sozialpädagogin/des Sozialpädagogen und der Heilpädagogin/des Heilpädagogen während der praktischen Tätigkeit, die nach Abschluss des Fachhochschulstudiums der staatlichen Anerkennung als Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter, Sozialpädagogin/Sozialpädagoge oder Heilpädagogin/Heilpädagoge vorauszugehen hat,
b) *(frei)*,
c) der Erzieherin/des Erziehers und der Kinderpflegerin/des Kinderpflegers während der praktischen Tätigkeit, die nach den geltenden Ausbildungsordnungen der staatlichen Anerkennung als Erzieherin/Erzieher oder Kinderpflegerin/Kinderpfleger vorauszugehen hat,
d) *(frei)*,
e) *(frei)*,
f) der Religionspädagogin/des Religionspädagogen während der praktischen Tätigkeit, die nach Abschluss des Fachhochschulstudiums der staatlichen Anerkennung als Religionspädagogin/Religionspädagoge vorauszugehen hat,
die in einem Praktikantenverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen, dessen Beschäftigte unter den Geltungsbereich des ABD fallen.

(2) Diese Regelung gilt nicht für Praktikantinnen/Praktikanten, deren praktische Tätigkeit in die schulische Ausbildung oder die Hochschulausbildung integriert ist.

§ 2 Praktikantenvertrag, Nebenabreden

(1) Vor Beginn des Praktikantenverhältnisses ist ein schriftlicher Praktikantenvertrag zu schließen.

(2) 1Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. 2Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.

§ 3 Probezeit

(1) Die Probezeit beträgt drei Monate.

(2) Während der Probezeit kann das Praktikantenverhältnis von beiden Seiten jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

§ 4 Ärztliche Untersuchungen

(1) 1Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, Praktikantinnen/Praktikanten zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie in der Lage sind, die nach § 1 Absatz 1 erforderliche praktische Tätigkeit auszuüben. 2Bei der beauftragten Ärztin/dem beauftragten Arzt kann es sich um eine Vertrauensärztin/ einen Vertrauensarzt oder um eine Betriebsärztin/einen Betriebsarzt handeln, soweit sich die

Betriebsparteien nicht auf eine andere Ärztin/einen anderen Arzt geeinigt haben. 3Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

(2) Praktikantinnen/Praktikanten, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt, mit gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten beschäftigt oder mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, sind auf ihren Antrag bei Beendigung des Praktikantenverhältnisses ärztlich zu untersuchen.

§ 5 Schweigepflicht, Nebentätigkeiten, Haftung, Schutzkleidung

(1) Praktikantinnen/Praktikanten haben in demselben Umfang Verschwiegenheit zu wahren wie die Beschäftigten des Arbeitgebers.

(2) 1Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben Praktikantinnen/Praktikanten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. 2Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die nach § 1 Absatz 1 erforderliche praktische Tätigkeit der Praktikantinnen/Praktikanten oder berechtigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.

(3) Für die Schadenshaftung der Praktikantinnen/Praktikanten finden die für die Beschäftigten des Arbeitgebers geltenden Bestimmungen des ABD entsprechende Anwendung.

(4) Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder angeordnet ist, wird sie unentgeltlich zur Verfügung gestellt und bleibt Eigentum des Arbeitgebers.

§ 6 Personalakten

1Die Praktikantinnen/Praktikanten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. 2Sie können das Recht auf Einsicht durch eine/einen hierzu schriftlich Bevollmächtigte/Bevollmächtigten ausüben lassen. 3Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.

Protokollnotiz zu § 6:

1. Der Arbeitgeber kann eine Bevollmächtigte/einen Bevollmächtigten zurückweisen, wenn es aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen geboten ist.
2. Praktikantinnen/Praktikanten müssen zu Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. Ihre Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.

§ 7 Wöchentliche und tägliche Arbeitszeit

Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit und die tägliche Arbeitszeit der Praktikantinnen/Praktikanten richten sich nach den Bestimmungen, die für die Arbeitszeit der bei dem Arbeitgeber in dem künftigen Beruf der Praktikantinnen/Praktikanten Beschäftigten gelten.

§ 8 Entgelt

(1) Das monatliche Entgelt beträgt für Praktikantinnen/Praktikanten für den Beruf

– der Sozialarbeiterin/des Sozialarbeiters, der Sozialpädagogin/des Sozialpädagogen, der Heilpädagogin/des Heilpädagogen, der Religionspädagogin/des Religionspädagogen	ab 1. März 2018 ab 1. Februar 2019	1.776,21 Euro, 1.826,21 Euro,
– der Erzieherin/des Erziehers	ab 1. März 2018 ab 1. Februar 2019	1.552,02 Euro, 1.602,02 Euro,
– der Kinderpflegerin/des Kinderpflegers,	ab 1. März 2018 ab 1. Februar 2019	1.495,36 Euro, 1.545,36 Euro.

(2) Das Entgelt nach Absatz 1 ist zu demselben Zeitpunkt fällig wie das den Beschäftigten des Arbeitgebers gezahlte Entgelt.

§ 9 Sonstige Entgeltregelungen

(1) Für die praktische Tätigkeit an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen und Vorfesttagen, für den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft, für die Überstunden und für die Zeitzuschläge gelten die für die Beschäftigten des Arbeitgebers geltenden Regelungen sinngemäß.

(2) Soweit Beschäftigten im Sinne von § 38 Absatz 5 Satz 1 ABD Teil A, 1. gemäß § 19 Absatz 5 Satz 2 ABD Teil A, 1. eine Zulage zusteht, erhalten Praktikantinnen und Praktikanten unter denselben Voraussetzungen die entsprechende Zulage in voller Höhe.

(3) Soweit Beschäftigten, die im Heimerziehungsdienst tätig sind, eine Zulage nach der Nummer 30 (Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst) der zusätzlichen Tätigkeitsmerkmale für bestimmte Angestelltengruppen (ABD Teil A, 2.3.) zusteht, erhalten Praktikantinnen und Praktikanten unter denselben Voraussetzungen die entsprechende Zulage in voller Höhe.

(4) Soweit Beschäftigten gemäß § 8 Absatz 5 bzw. 6 ABD Teil A, 1. eine Wechselschicht bzw. Schichtzulage zusteht, erhalten Praktikantinnen und Praktikanten unter denselben Voraussetzungen 75 v.H. des entsprechenden Zulagenbetrages.

(5) 1Falls im Bereich der Arbeitgeber im Sinne von § 1 Absatz 1 ABD Teil A, 1. im Rahmen des Praktikantenvertrages eine Vereinbarung über die Gewährung einer Personalunterkunft getroffen wird, ist dies in einer gesondert kündbaren Nebenabrede (§ 2 Absatz 2) festzulegen. 2Der Wert der Personalunterkunft wird im Bereich der Arbeitgeber im Sinne von § 1 Absatz 1 ABD Teil A, 1. nach der Regelung über die Bewertung der Personalunterkünfte für Beschäftigte (ABD Teil D, 7.) in der jeweils geltenden Fassung auf das Entgelt (§ 8) mit der Maßgabe angerechnet, dass der nach § 3 Absatz 1 Unterabsatz 1 der genannten Regelung maßgebende Quadratmetersatz um 15 v.H. zu kürzen ist.

§ 10 Urlaub

Praktikantinnen/Praktikanten erhalten Erholungsurlaub unter Fortzahlung ihres Entgelts (§ 8 Absatz 1) in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Arbeitgebers geltenden Regelungen mit der Maßgabe, dass der Urlaubsanspruch bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche in jedem Urlaubsjahr 30 Arbeitstage beträgt.

§ 11 Entgelt im Krankheitsfall

(1) Werden Praktikantinnen/Praktikanten durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne ihr Verschulden verhindert, die nach § 1 Absatz 1 erforderliche praktische Tätigkeit auszuüben, erhalten sie für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit für die Dauer von bis zu sechs Wochen sowie nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen bei Wiederholungserkrankungen das Entgelt (§ 8 Absatz 1) in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Arbeitgebers geltenden Regelungen fortgezahlt.

(2) Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.

(3) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Arbeitgeber erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Arbeitgeber zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, erhält die Praktikantin/der Praktikant nach Ablauf des nach Absatz 1 maßgebenden Zeitraums bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Bruttokrankengeld und dem sich nach Absatz 1 ergebenden Nettoentgelt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

§ 12 Entgeltfortzahlung in anderen Fällen

Praktikantinnen/Praktikanten haben Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung ihres Entgelts (§ 8 Absatz 1) unter denselben Voraussetzungen wie die Beschäftigten des Arbeitgebers.

§ 13 Vermögenswirksame Leistungen

1Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung erhalten Praktikantinnen/Praktikanten eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von 13,29 Euro monatlich. 2Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem dem Arbeitgeber die erforderlichen Angaben mitgeteilt werden, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres.

§ 14 Jahressonderzahlung

(1) 1Praktikantinnen/Praktikanten, die am 1. Dezember in einem Praktikantenverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. 2Diese beträgt bei Praktikantinnen/Praktikanten 82,14 v.H. des den Praktikantinnen/Praktikanten für November zustehenden Entgelts (§ 8 Absatz 1).

(2) 1Der Anspruch ermäßigt sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Praktikantinnen/Praktikanten keinen Anspruch auf Entgelt (§ 8 Absatz 1), Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubs (§ 10) oder im Krankheitsfall (§ 11) haben. 2Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Praktikantinnen wegen Beschäftigungsverboten nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes kein Entgelt erhalten haben, sowie für Kalendermonate der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat.

(3) Die Jahressonderzahlung wird mit dem für November zustehenden Entgelt ausgezahlt.

(4) 1Praktikantinnen/Praktikanten, die im unmittelbaren Anschluss an das Praktikantenverhältnis von ihrem Arbeitgeber in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden und am 1. Dezember noch in diesem Arbeitsverhältnis stehen, erhalten zusammen mit der anteiligen Jahressonderzahlung aus dem Arbeitsverhältnis eine anteilige Jahressonderzahlung aus dem Praktikantenverhältnis. 2Erfolgt die Übernahme im Laufe eines Kalendermonats, wird für diesen Monat nur die anteilige Jahressonderzahlung aus dem Arbeitsverhältnis gezahlt.

§ 14a Praktikantenentgeltbezugsgröße

1Bestandteil des ABD werden zum jeweiligen Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens im TVPöD – Fassung VKA – die Einführung oder Änderung
a) der Praktikantenentgelte (§ 8 TVPöD – Fassung VKA)
b) der Wert der Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung (§ 14 Absatz1 TVPöD - Fassung VKA).
c) sonstiger Entgeltbestandteile, die in einem den TVPöD – Fassung VKA – ändernden oder ergänzenden Tarifvertrag geregelt werden, insbesondere Einmalzahlungen, soweit die Bayerische Regional-KODA nichts anderes beschließt.

2Satz 1 gilt auch im Falle, dass der TVPöD – Fassung VKA durch einen neuen Tarifvertrag ersetzt wird.

§ 15 Beendigung des Praktikantenverhältnisses

(1 Das Praktikantenverhältnis endet mit dem im Praktikantenvertrag vereinbarten Zeitpunkt, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

(2) Nach der Probezeit (§ 3) kann das Praktikantenverhältnis unbeschadet der gesetzlichen Kündigungsgründe nur gekündigt werden
a) aus einem sonstigen wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,
b) von der Praktikantin/ dem Praktikanten mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

§ 16 Zeugnis

1Der Arbeitgeber hat den Praktikantinnen/Praktikanten bei Beendigung des Praktikantenverhältnisses ein Zeugnis auszustellen. 2Das Zeugnis muss Angaben über Art, Dauer und Ziel des Praktikums sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse enthalten. 3Auf Verlangen der Praktikantinnen/Praktikanten sind auch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen.

§ 17 Ausschlussfrist

1Ansprüche aus dem Praktikantenverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der Praktikantin/dem Praktikanten oder vom Arbeitgeber in Textform geltend gemacht werden. 2Die Frist nach Satz 1 gilt nicht für

unabdingbare Ansprüche nach dem Mindestlohngesetz oder nach zwingenden Rechtsverordnungen auf Grundlage des Arbeitnehmerentsendegesetzes.

E, 3. Richtlinien für die Gewährung von Praktikantenvergütungen (Praktikanten-Richtlinien)

I. Geltungsbereich

(1) Diese Richtlinien gelten für Praktikantinnen und Praktikanten,
a) die ein Praktikum von bis zu drei Monaten
aa) zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums leisten oder
bb) begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung leisten, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Arbeitgeber bestanden hat,
b) die ein Pflichtpraktikum auf Grund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie leisten.

(2) 1Praktikantinnen/Praktikanten müssen in die Verwaltung oder den Betrieb eingegliedert sein. 2Das ist nur dann der Fall, wenn die Praktikantin/der Praktikant während der gesamten täglichen Arbeitszeit in der Verwaltung oder dem Betrieb praktisch tätig ist. 3Gelegentliche, die praktische Tätigkeit begleitende Unterrichtsveranstaltungen sind unschädlich.

(3) Diese Richtlinien gelten nicht für Praktikantinnen/Praktikanten,
a) auf deren Rechtsverhältnis die Regelung für Praktikantinnen und Praktikanten (PraktR) (ABD Teil E, 2.) in der jeweils geltenden Fassung Anwendung findet,
b) die als Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohnes (Mindestlohngesetz – MiLoG) gelten (§ 22 Absatz 1 Satz 2 MiLoG),
c) die aufgrund anderweitiger Regelungen in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehen oder Leistungen eines anderen öffentlichen Trägers (z. B. im Rahmen der beruflichen Rehabilitation oder Wiedereingliederung in den Beruf) erhalten.

II. Praktikantenvergütung

1. Grundsätze

1Die nachfolgenden Höchstbeträge gelten für vollbeschäftigte Praktikantinnen und Praktikanten. 2Für teilzeitbeschäftigte Praktikantinnen und Praktikanten gilt § 24 Absatz 2 ABD Teil A, 1. entsprechend. 3Bei der Berechnung der Vergütung für einzelne Tage wird der Monat mit 30 Tagen gerechnet.

2. Praktikantinnen und Praktikanten, die unter den Geltungsbereich des BBiG fallen

2.1 Begriffsbestimmungen

1Praktikantinnen und Praktikanten die unter den Geltungsbereich des BBiG fallen, sind nach § 26 BBiG Personen, die eingestellt werden, um berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen zu erwerben ohne dass es sich um eine Berufsausbildung im Sinne des BBiG oder um ein Arbeitsverhältnis handelt .2Das Praktikum darf jedoch nicht Bestandteil eines den Schulgesetzen der Länder unterliegenden Schulverhältnisses sein (Praktikanten als Schülerin/Schüler bzw. Studierende von allgemeinbildenden Schulen, Fach-, Berufsfach-, Fachober-, Fachhoch- und Hochschulen).

3Für Praktikantinnen und Praktikanten, die unter das BBiG fallen, gelten nach § 26 BBiG die Vorschriften der §§ 10 bis 23 und 25 dieses Gesetzes mit bestimmten Maßgaben.

2.2 Höhe der Vergütung

1Praktikantinnen und Praktikanten, die unter den Geltungsbereich des BBiG fallen, haben nach § 26 i.V.m. § 17 BBiG Anspruch auf eine angemessene Vergütung, die jeweils im Einzelnen zu vereinbaren ist. 2Bei den nachfolgend aufgeführten Praktika wird eine Vergütung in der angegebenen Höhe als angemessen angesehen. 3Bei sonstigen unter das BBiG fallenden Praktika kann die angemessene Vergütung in Anlehnung an diese Sätze festgelegt werden.

2.2.1 Vorpraktika

1Vorpraktika sind solche, die in Ausbildungs-, Studien- und Prüfungsordnungen oder ähnlichen Vorschriften als Zulassungsvoraussetzungen für den Beginn einer Schul-, Fachhochschul- oder Hochschulausbildung gefordert werden, oder solche, die auf Veranlassung der jeweiligen Ausbildungsstätte als Zulassungsvoraussetzung abgeleistet werden müssen, ohne dass die vorgenannten Voraussetzungen vorliegen.

2Vorpraktikantinnen und Vorpraktikanten können folgende Vergütung erhalten:
a) bis zum vollendeten 18. Lebensjahr
aa) höchstens 400,00 EURO monatlich,
bb) die jeweilige Ausbildungsvergütung für das erste bzw. zweite Ausbildungsjahr nach der Regelung über eine Vergütung für Auszubildende (§ 8 Absatz 1 ABD Teil E, 1.), wenn das Vorpraktikum länger als ein Jahr dauert,

b) nach vollendetem 18. Lebensjahr
aa) höchstens 450,00 EURO monatlich,
bb) die jeweilige Ausbildungsvergütung für das erste bzw. zweite Ausbildungsjahr nach der Regelung über eine Vergütung für Auszubildende (§ 8 Absatz 1 ABD Teil E, 1.), wenn das Vorpraktikum länger als ein Jahr dauert.

2.2.2 Praktikantinnen und Praktikanten im Sozialpädagogischen Seminar

1Praktikantinnen und Praktikanten im Sozialpädagogischen Seminar nach Anlage 3 der Schulordnung für die Fachakademien (Fachakademieordnung – FakO) erhalten
a) im ersten Ausbildungsjahr mindestens 50 % der Ausbildungsvergütung für das erste Ausbildungsjahr nach der Regelung über eine Vergütung für Auszubildende (§ 8 Absatz 1 ABD Teil E, 1.),
b) im zweiten Ausbildungsjahr mindestens 50 % der Ausbildungsvergütung für das zweite Ausbildungsjahr nach der Regelung über eine Vergütung für Auszubildende (§ 8 Absatz 1. ABD Teil E, 1.).
2Praktikantinnen und Praktikanten, deren Ausbildungsdauer gemäß § 6 Absatz 2 Satz 1 FakO auf ein Jahr gekürzt wird, gelten als im 2. Ausbildungsjahr stehend.

2.2.3 Berufspraktika

Praktikantinnen und Praktikanten, die nach Abschluss der schulischen Ausbildung
a) für den Beruf der Haus- und Familienpflegerin/ des Haus- und Familienpflegers,
b) für den Beruf der Wirtschafterin/ des Wirtschafters
ein Berufspraktikum ableisten, kann eine Vergütung wie an Praktikantinnen und Praktikanten für den Beruf der Kinderpflegerin/ des Kinderpflegers,

c) für den Beruf der Altenpflegerin/ des Altenpflegers,
d) für den Beruf der hauswirtschaftlichen Betriebsleiterin/ des hauswirtschaftlichen Betriebsleiters

ein Berufspraktikum ableisten, kann eine Vergütung wie an Praktikantinnen und Praktikanten für den Beruf der Erzieherin/ des Erziehers und

e) für den Beruf der Psychagogin/ des Psychagogen
ein Berufspraktikum ableisten, kann eine Vergütung wie an Praktikantinnen und Praktikanten für den Beruf des Sozialarbeiters

nach der Regelung für Praktikantinnen und Praktikanten (ABD Teil E, 2.) gewährt werden.

2.3 Fortzahlung der Vergütung

2.3.1 Urlaub
Für Praktikantinnen und Praktikanten besteht Anspruch auf die Gewährung von Urlaub nach den Vorschriften für Auszubildende (§ 9 ABD Teil E, 1.1.).

2.3.2 Sonstige Fälle
Im Übrigen gilt § 19 Absatz 1 Nr. 2 BBiG entsprechend.

3. Praktikantinnen und Praktikanten, die nicht unter den Geltungsbereich des BBiG fallen

3.1 Begriffsbestimmungen
1Praktikantinnen und Praktikanten, die nicht unter den Geltungsbereich des BBIG fallen, sind insbesondere solche, die ein Praktikum ableisten, das Bestandteil einer Schul- oder Hochschulausbildung ist (vgl. auch Urteil des BAG vom 19. Juni 1974 – 4 AZR 436/73 – AP Nr. 3 zu § 3 BAT). 2Dazu gehören z. B. Praktika von Studierenden der Fachhochschulen während der Praxissemester, Praktika von Fachoberschülerinnen/Fachoberschülern, Praktika, die Schülerinnen/Schüler von allgemeinbildenden Schulen, von Fachschulen oder von Berufsfachschulen (Erzieherinnen/Erzieher, Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger usw.) abzuleisten haben, sowie Zwischen- oder Blockpraktika von Studierenden der Fachhochschulen und der Hochschulen, die in Studien- oder Prüfungsordnungen vorgeschrieben sind. 3Dies gilt auch für die praktische Ausbildung der Studierenden der Medizin in Krankenhäusern (Urteil des BAG vom 25. März 1981 – 5 AZR 353/79 – AP Nr. 1 zu § 19 BBiG).

3.2 Höhe der Vergütung
1Eine gesetzliche Verpflichtung zur Zahlung einer Vergütung besteht nicht. 2Von einer Zahlung der Vergütung ist ganz oder teilweise abzusehen, wenn kein besonderes Interesse an der Beschäftigung der Praktikantinnen und Praktikanten besteht. 3Mit Rücksicht auf die Arbeitsleistung, die von den nachstehend genannten Praktikantinnen und Praktikanten vor Abschluss der Schulausbildung in der Fach- bzw. Berufsfachschule teilweise erbracht wird, kann während des Praktikums eine Vergütung wie folgt gezahlt werden:

a) Erzieherin/ Erzieher	höchstens 570,00 EURO monatlich
b) hauswirtschaftliche Betriebsleiterin/ hauswirtschaftlicher Betriebsleiter	höchstens 570,00 EURO monatlich
c) Altenpflegerin/Altenpfleger	höchstens 520,00 EURO monatlich
d) Haus- und Familienpflegerin/ Haus- und Familienpfleger	höchstens 520,00 EURO monatlich
e) Kinderpflegerin/ Kinderpfleger	höchstens 520,00 EURO monatlich.

4Ferner kann an Studierende von Fachhochschulen, die während der Praxissemester eine berufspraktische Tätigkeit ausüben, eine Vergütung wie folgt gezahlt werden:

a) im ersten Praxissemester	höchstens 500,00 EURO monatlich,
b) im zweiten Praxissemester	höchstens 650,00 EURO monatlich.

5Für Studierende von Fachhochschulen und Hochschulen, die während ihres Studiums ein kurzfristiges Praktikum ableisten, das in Studien- oder Prüfungsordnungen als Prüfungsvoraussetzung gefordert und nicht Teil des Studiums ist, kann eine Vergütung von höchstens 450,00 EURO monatlich gezahlt werden.

3.3 Fortzahlung der Vergütung
Wird eine Vergütung gezahlt, kann entsprechend Ziffer II.2.3 verfahren werden.

III. Gewährung sonstiger Leistungen

1. Reisekosten usw.
1Bei Dienstreisen können Praktikantinnen und Praktikanten eine Entschädigung in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Arbeitgebers geltenden Reisekostenbestimmungen in der jeweiligen Fassung erhalten. 2Für die erstmalige Anreise zu und die letztmalige Abreise von der Praktikantenstelle kann eine Aufwandsentschädigung entsprechend der in § 10 Absatz 2 Satz 1 ABD Teil E, 1. enthaltenen Regelung gezahlt werden. 3Für Familienheimfahrten kann in entsprechender Anwendung von § 10a ABD Teil E, 1. verfahren werden.

2. Sachleistungen
1Werden den Praktikanten Sachleistungen (z. B. freie Unterkunft oder Verpflegung) gewährt, sind diese Leistungen in Höhe der nach § 17 Absatz 1 Nr. 4 SGB IV festgesetzten Sachbezugswerte anzurechnen. 2Soweit nach § 26 i.V.m. § 17 Absatz 1 BBiG ein Anspruch auf Vergütung besteht, ist § 17 Absatz 2 BBiG zu beachten.

3. Sonstige Leistungen
Andere als die vorgenannten Geld- und Sachleistungen (z. B. Jahressonderzahlung, vermögenswirksame Leistungen) kommen nicht in Betracht.

Teil F: Beschlüsse der Bayerischen Regional-KODA, einzelne Diözesen betreffend (seit 14.02.1996)

F, 1. Zulage für Mentorentätigkeit in Schule und Gemeinde

Die BayRK genehmigt die Regelung über Zulagen für Mentorentätigkeit in der Diözese Passau.

(Beschluss vom 07./08.05.1996)

F, 2. Stundenanrechnung für den Unterricht an Förderschulen

(Die Regelung wurde zum 31.08.1996 aufgehoben.)

F, 3. Ordnung der Fort- und Weiterbildung für Mitarbeiter im pastoralen Dienst des Erzbistums München und Freising

Die Bayerische Regional-KODA genehmigt die in der vorgelegten Ordnung der Fort- und Weiterbildung für Mitarbeiter im pastoralen Dienst im Erzbistum München und Freising vom 1. November 1996 getroffenen Regelungen zur Dienstbefreiung für die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen.
(Beschluss vom 29./30.04.1997)

Ordnung der Fort- und Weiterbildung für Priester, Diakone und hauptamtliche Mitarbeiter/-innen im pastoralen Dienst des Erzbistums München und Freising

Diese Ordnung gilt für alle Priester, Pastoralreferenten/-innen und Gemeindereferenten/-innen nach der Zweiten Dienstprüfung, für Ständige Diakone, für Seelsorgehelfer/-innen nach Abschluss der Ausbildung.

1. Begriffsbestimmungen

1.1 Fortbildung ist derjenige Teil beruflicher Bildung, der die im Studium und in der Ausbildung erworbenen Kenntnisse erweitert, ergänzt und vertieft.

1.2 Weiterbildung ist derjenige Teil beruflicher Bildung, der auf eine Zusatzqualifikation innerhalb der beruflichen Aufgabenbereiche der Priester, Ständigen Diakone, Pastoral-referenten/-innen, Gemeindereferenten/-innen und Seelsorgehelfer/-innen vorbereitet und die Grundausbildung und eine entsprechende Beruferfahrung voraussetz1.

1.3 Zusatzausbildung ist derjenige Teil beruflicher Bildung, der eine Spezialisierung für besondere Aufgaben zum Ziel hat. Sie ist von dieser Ordnung nicht betroffen.

2. Ziele und Aufgaben

2.1 Die berufliche Qualifikation der Mitarbeiter/-innen im pastoralen Dienst ist eine wichtige Voraussetzung für das pastorale Handeln der Kirche. Das grundlegende Ziel ist die Vertiefung der eigenen Berufung und die Befähigung der Priester, Ständigen Diakone. Pastoralreferenten/-innen, Gemeindereferenten/-innen und Seelsorgehelfer/-innen, ihren Dienst besser zu erfüllen.
In der Fort- und Weiterbildung der pastoralen Berufe sind drei Dimensionen unverzichtbar: Geistliches Leben und menschliche Reifung, theologische Bildung, pastorale Befähigung.
Im Rahmen der Fortbildung werden deshalb Möglichkeiten angeboten, die für den jeweiligen Dienst erforderliche spirituelle, persönliche und fachliche Qualifikation zu erhalten und zu vertiefen.
Die Maßnahmen der Weiterbildung zielen auf eine den verschiedenen pastoralen Handlungsfeldern entsprechende berufsspezifische Qualifikation.
Die berufsbegleitende Fortbildung ist Bestandteil des pastoralen Dienstes und gehört damit auch zur Dienstpflicht der einzelnen Mitarbeiter/-innen.

2.2 Der grundlegende Ansatz der Fortbildung ist die Analyse und kritische Reflexion der eigenen seelsorgerlichen Praxis. Aufgabenschwerpunkte sind die Beobachtung der Weiterentwicklung theologischer Fragestellungen und die Vermittlung neuer Erkenntnisse.

Die Aufgabe der Weiterbildung ist die Ermöglichung einer zusätzlichen, den je verschiedenen pastoralen Handlungsfeldern entsprechenden beruflichen Qualifikation.

2.3 Der pastorale Auftrag der Kirche wird von allen Mitarbeiter/-innen im pastoralen Dienst gemeinsam erfüllt. In der pastoralen Praxis arbeiten Personen mit unterschiedlichem Auftrag und mit unterschiedlicher Ausbildung zusammen. Die Fort- und Weiterbildung geschieht deshalb
• in gemeinsamen Veranstaltungen für die verschiedenen Berufsgruppen, damit gemeinsames Handeln in der Pastoral gefördert wird;
• in spezifischen Veranstaltungen für die einzelnen Berufsgruppen, damit der je spezifische Auftrag verdeutlicht und bestärkt wird;
• in Veranstaltungen für bestimmte Zielgruppen pastoraler Mitarbeiter/-innen, damit ihre Qualifikationen für spezielle Seelsorgsbereiche und Seelsorgsaufgaben vertieft werden.

3. Grundsätze, Rechte und Pflichten für alle pastoralen Berufe hinsichtlich der Fort- und Weiterbildung

3.1 Zum pastoralen Dienst gehört unabdingbar eine kontinuierliche Fortbildung. Ihr dient das Institut für Fort- und Weiterbildung der pastoralen Berufe in der Erzdiözese München und Freising. Die Mitarbeiter/-innen sind zur Fortbildung verpflichtet. Hierbei wird die persönliche und die berufliche Situation berücksichtigt.

3.2 Fortbildung
3.2.1 Die Fortbildung beginnt für Priester, Pastoralreferenten/-innen und Gemeindereferenten/-innen nach der Zweiten Dienstprüfung, für Ständige Diakone nach der Weihe und für Seelsorgehelfer/-innen nach Abschluss der Ausbildung.
3.2.2 Fortbildung ist eine lebenslange Aufgabe. Die Verpflichtung zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen gilt für alle pastoralen Berufe bis zum Erreichen des 60.Lebensjahres. Darüber hinaus ist die Teilnahme an entsprechenden Maßnahmen wünschenswert und empfohlen.
3.2.3 Für die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen werden pro Jahr bis zu fünf Tagen Dienstbefreiung gewährt.

3.2.4 Alle 10 Jahre sollen alle pastoralen Mitarbeiter/-innen an einer längerfristigen Fortbildungsveranstaltung teilnehmen (Blockkurs, Intervallkurs o.ä.). Die dazu erforderliche Freistellung vom Dienst wird unter Anrechnung des Anspruchs in Ziffer 3.2.3 gewährt.
3.2.5 Mitarbeiter/-innen im Erziehungsurlaub bzw. Sonderurlaub können jährlich an bis zu 5 Tagen an Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen, die im Jahresprogramm des Instituts für Fort- und Weiterbildung enthalten sind. Gleiches gilt auch für Teilzeitbeschäftigte (unter 50%).

3.3 Weiterbildung
3.3.1 Die Teilnahme an Maßnahmen der Weiterbildung ist nur in Absprache mit der Erzdiözese möglich.
3.3.2 Weiterbildung kann einerseits von den Mitarbeiter/-innen im pastoralen Dienst beantragt, andererseits von der Erzdiözese angeboten oder angeordnet werden.

3.4 Anmeldungen und Anträge
3.4.1 Anmeldungen zu Fortbildungen sind beim Institut für Fort- und Weiterbildung bzw. beim jeweiligen Veranstalter einzureichen.
Der Termin der Fortbildung ist mit dem Vorgesetzten und den anderen Mitarbeiter/-innen an der Seelsorgestelle abzusprechen.
Für Vertretungen hat der/die Antragsteller/-in selbst zu sorgen.
Die Schulleitung/-en ist/sind rechtzeitig von den Mitarbeiter/-innen zu informieren.
3.4.2 Ein Antrag ist einzureichen, wenn die Teilnahme an einem Kurs beabsichtigt ist, der nicht vom Institut für Fort- und Weiterbildung veranstaltet wird oder wenn für die Fortbildung mehr als die zustehenden fünf Tage beansprucht werden.
Für Mitarbeiter/-innen im kategorialen Dienst ist dazu die Befürwortung des zuständigen Referates notwendig.
Dieser Antrag ist mindestens sechs Wochen vor Anmeldeschluss der jeweiligen Veranstaltung mit Zustimmung des unmittelbaren Dienstvorgesetzten beim Institut für Fort- und Weiterbildung einzureichen, das ihn an den zuständigen Fachbereich im Personalreferat I weiterleitet.

4. Maßnahmen
4.1 Das Institut für Fort- und Weiterbildung führt gemäß seiner Satzung Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu spirituellen, theologischen und pastoralpraktischen Themen durch oder vermittelt entsprechende Angebote anderer Veranstalter.

4.2. Regelung für Priester
4.2.1 …
4.2.2 Die in Weihe-/Jahrgangskursen bewährte Praxis der Fortbildung soll weiterhin gepflegt werden. Der/die Kurssprecher/-in beantragt eine geplante Kursfortbildung beim Institut für Fort- und Weiterbildung.
Das Institut für Fort- und Weiterbildung ist bei der Planung, Durchführung und Auswertung von Fortbildungsveranstaltungen der Weihe-/Jahrgangskurse behilflich. Es berät die dafür Verantwortlichen bei inhaltlichen und methodischen Fragen, bei der Gewinnung von geeigneten Referenten/-innen und bei der Auswahl von geeigneten Bildungshäusern.
Die Verpflichtung von Referenten/-innen sowie die Belegung von Bildungshäusern ist rechtzeitig mit dem Institut für Fort- und Weiterbildung abzustimmen.
4.2.3 …
4.2.4 …

4.3 Regelung für Ständige Diakone
4.3.1 …
4.3.2 …

4.4 Regelung für Pastoralreferenten/-innen
4.4.1 Pastoralreferenten/-innen sollen jedes Jahr an Fortbildungsveranstaltungen bis zu fünf Tagen teilnehmen. Innerhalb eines Zeitraums von drei Jahren ist die Teilnahme an einer Fortbildungsmaßnahme aus dem Programm des Instituts für Fort- und Weiterbildung verpflichtend. Mit Zustimmung des Personalreferats I ist auch eine Teilnahme an einer anderen vom Institut für Fort- und Weiterbildung empfohlenen Bildungsmaßnahme möglich.
4.4.2 Die in den Jahrgangskursen bewährte Praxis der Fortbildung soll weiterhin gepflegt werden. Es gilt Ziffer 4.2.2.

4.5 Regelung für Gemeindereferenten/-innen und für Seelsorgehelfer/-innen Gemeindereferenten/-innen und Seelsorgehelfer/-innen sind jährlich zu bis zu fünf Tagen Fortbildung verpflichtet. Sie wählen dazu eine Maßnahme aus dem Programm des Instituts für Fort- und Weiterbildung aus. Mit Zustimmung des Personalreferats I ist auch eine Teilnahme an einer anderen vom Institut für Fort- und Weiterbildung empfohlenen Bildungsmaßnahme möglich.

5. Kostenregelung
5.1 Für die genehmigte Teilnahme an einer Fortbildungsmaßnahme gewährt die Erzdiözese München und Freising einen Zuschuss zu den Tagungskosten (Unterkunft, Verpflegung, Kursgebühren). Die näheren Regelungen hierfür werden im Jahresprogramm des Instituts für Fort- und Weiterbildung bekannt gegeben, ebenso die bestehenden Richtlinien für die Kostenübernahme bei der Teilnahme an einer verpflichtenden Fortbildungsmaßnahme der Gemeindereferenten/-innen und der Ständigen Diakone. Dort sind auch die jeweils geltenden Richtlinien für die Reisekostenerstattung veröffentlicht. Tage- und Übernachtungsgelder werden nicht gewährt. Lohnausfallkosten für Ständige Diakone mit Zivilberuf werden nicht erstattet.
5.2 Bei einer Weiterbildung, die im Interesse der Erzdiözese liegt (s. 3.3), werden in der Regel die Kosten bis zu 50% von der Erzdiözese übernommen.
5.3 Für die Teilnahme an Bildungsmaßnahmen, die überwiegend im privaten Interesse einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters liegen, werden in der Regel keine Kosten erstattet.

6. Regelung der vergütungs- und versicherungsrechtlichen Fragen
6.1 Regelung für Priester
…

6.2 Regelung für Ständige Diakone und alle hauptamtlichen Mitarbeiter/-innen im pastoralen Dienst
6.2.1 Für hauptamtliche Ständige Diakone und hauptamtliche Mitarbeiter/-innen im pastoralen Dienst besteht bei allen von der Erzdiözese genehmigten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen Gehaltsfortzahlung.
6.2.2 Verpflichtende Bildungsmaßnahmen gelten als Dienst (Dienstreise). Es besteht deshalb in gleicher Weise wie bei sonstiger dienstlicher Inanspruchnahme ein voller Unfallversicherungsschutz über die Berufsgenossenschaft, der sich auch auf die Fahrt zur bzw. von der Bildungsstätte erstreckt. Bei Kfz-Unfällen sind Leistungen aus der Kfz-Schadens-Versicherung der Erzdiözese im Rahmen der jeweils geltenden Richtlinien möglich (vgl. Amtsblatt für das Erzbistum München und Freising, Jahrgang 1995 Nr. 7 vom 27. April1995, Nr.67).
6.2.3 Darüber hinaus besteht bei allen Bildungsmaßnahmen, die in kirchlichen Gebäuden der Erzdiözese stattfinden, ein Unfallschutz während des Aufenthaltes in der Bildungsstätte.

7. Schlussbemerkung
Die vorliegende Ordnung wird rückwirkend mit Wirkung vom 1. November 1999 in Kraft gesetzt. Die vorläufige Ordnung vom 1. November 1996 (vgl. Amtsblatt 1996, S.383-388) verliert zum gleichen Zeitpunkt ihre Gültigkeit.

F, 4. Statut für den Schulbeauftragten bzw. für den Fachmitarbeiter Kath. Religion für Grund-, Haupt- und Förderschulen in den (Erz-)Bistümern Bamberg, München und Freising und Passau

– Die BayRK genehmigt eine Stundenanrechnung von zwei bis vier Wochenstunden für den Schulbeauftragten in der **Erzdiözese München und Freising**.

– Für kirchliche Fachmitarbeiter für den kath. Religionsunterricht in der **Erzdiözese Bamberg**:

Für die Übernahme der Tätigkeit als Fachmitarbeiter in der Erzdiözese Bamberg wird eine Stundenanrechnung gewährt sowie eine Zulage in Höhe von 19,21 € je Anrechnungsstunde gezahlt, wobei die Zulage an prozentualen Entgeltsteigerungen teilnimmt (Statut für den kirchlichen Schulbeauftragten der Erzdiözese Bamberg vom 19.12.2000, Amtsblatt für das Erzbistum Bamberg 2001, Seite 3 ff.) zuletzt geändert mit Wirkung vom 22.02.2005 (Amtsblatt für das Erzbistum Bamberg 2005, Seite 135) und Dienstordnung der kirchlichen Fachmitarbeiter für den kath. Religionsunterricht III. 7 (Amtsblatt für das Erzbistum Bamberg 2001, Seite 10) und Durchführungsbestimmungen vom 15.03.2016 zu III. 7. Dienstordnung der kirchlichen Fachmitarbeiter für den kath. Religionsunterricht vom 19.12.2000.

(Beschluss vom 24./25.04.2001 veröffentlicht im Amtsblatt für das Erzbistum Bamberg Nr. 10 vom 31. August 2001 mit Inkraftsetzung zum 01.01.2001)

– Für Schulbeauftragte in der **Diözese Passau**:
veröffentlicht im Amtsblatt für das Bistum Passau Folge 7 vom 25. Juli 2008 mit Inkraftsetzung zum 01.10.2008

(Beschluss vom 24./25.04.2001)

F, 5. Änderung der Fahrtkostenzuschussordnung für die Mitarbeiter der Erzdiözese München und Freising

A.
frei

B.

Der Erzdiözese München und Freising ist es erlaubt, bis zur Schaffung einer einheitlichen KODA-Regelung in dieser Angelegenheit, die diözesaneigene Fahrtkostenzuschussordnung jeweils entsprechend den Änderungen der Fahrtkostenzuschussregelung beim Freistaat Bayern zu ändern und anzupassen.
(Protokollnotiz zum Protokoll der Vollversammlung am 21./22. 07. 1998)

C.

1. Die auf Grund des Beschlusses B Ziffer 2 der Bayerischen Regional-KODA vom 25. 01.1995 als diözesane Regelung geltende Fahrtkostenzuschussordnung für die Mitarbeiter der Erzdiözese München und Freising, in der Fassung vom 01. 11. 1998, wird wie folgt geändert:
1.1 Ziffer 3 Satz 2 wird aufgehoben.
1.2 Ziffer 4 Satz 3 und 4 werden aufgehoben.
1.3 Nach Ziffer 8 wird folgende neue Ziffer aufgenommen:
„„9. Übergangsregelung
Zur Wahrung des Besitzstandes wird den Beamten/-innen der Besoldungsgruppen A9 – A16 BBesG und den Angestellten der Vergütungsgruppen Vb – I ABD, die bereits am 31. 08. 2000 in einem Beamten- oder Arbeitsverhältnis zur Erzdiözese standen, das am 01. 09. 2000 fortbestand und seitdem ununterbrochen weiterbesteht, ein Fahrtkostenzuschuss nach der bisherigen Klasse B gewährt.
Der Fahrtkostenzuschuss beträgt bei einer Mindestbelastung von 100,00 DM 10/12 der den jeweils geltenden Eigenanteil (vgl. Ziffer 4) übersteigenden regelmäßigen monatlichen Fahrtkosten. Als Höchstbetrag wird ein Zuschuss in Höhe von 70,00 DM festgesetzt.“
1.4 In Ziffer 4 letzter Satz wird die Zahl „5,00 DM“ durch die Zahl „14,00 DM“ ersetzt.
2. Diese Änderungen treten am 01. 09. 2000 in Kraft.

(Beschluss vom 11./12. 07. 2000)

(Veröffentlicht im Amtsblatt für das Erzbistum München und Freising Nr. 11 vom 30. August 2000 mit Inkraftsetzung zum 01.09.2000)

(zuletzt geändert rückwirkend zum 1. Januar 2020, Amtsblatt 8/2020, S. 357)

F, 6. Statut für den kirchlichen Schulbeauftragten im Bistum Regensburg

1. Die Bayer. Regional-KODA genehmigt das Statut für den kirchlichen Schulbeauftragten im Bistum Regensburg und die Ausführungsbestimmungen gem. Art. 4 Abs. 3, soweit arbeitsvertragsrechtliche Regelungen enthalten sind.
2. Diese Regelung tritt rückwirkend zum 03. Juni 2001 in Kraft.

(Beschluss vom 10./11.07.2001)

F, 7. Neuregelung der Praktikumsvergütung für Vorpraktikanten in den Kindertagesstätten der Erzdiözese München und Freising

(aufgehoben durch Beschluss der Bayerischen Regional-KODA vom 10./11.12. 2002)

F, 8. Diözesane Ordnung für die Fortbildung, Weiterbildung, Zusatzausbildung der pädagogischen Fach- und Zweitkräfte in

den Katholischen Tagesstätten für Kinder in der Diözese Augsburg

(außer Kraft getreten zum 31. August 2007)

F, 9. Sonderregelung zum Entgelt für Pastoralassistentinnen/ Pastoralassistenten im Vorbereitungsdienst in der Erzdiözese München und Freising

Pastoralassistentinnen i.V. / Pastoralassistenten i.V. erhalten ein Entgelt nach § 1 Absatz 1 Teil A, 2.4.

F, 10. Sonderregelung zum Entgelt für Pastoralassistentinnen/ Pastoralassistenten im Vorbereitungsdienst in der Diözese Eichstätt

(frei)

F, 11. Sonderregelung zum Entgelt für Pastoralpraktikantinnen/ Pastoralpraktikanten in den Diözesen Regensburg, Passau und Würzburg

Pastoralpraktikantinnen / Pastoralpraktikanten in den Diözesen Regensburg, Passau und Würzburg erhalten ein Entgelt nach § 1 Absatz 1 Teil A, 2.4.

F, 12. Sonderregelung zum Entgelt für Religionslehrkräfte im Kirchendienst in der Diözese Augsburg

(veröffentlicht im Amtsblatt Nr. 11 für die Diözese Augsburg vom 7. November 2017, Seite 399 ff.)

F, 13. Sonderregelung zum Entgelt für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst in der Erzdiözese München und Freising

In der Erzdiözese München und Freising üben kirchliche Schulbeauftragte und Seminarleiter/innen i. K. überwiegend Tätigkeiten aus, die den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen (Teil A, 2.2.1.) entsprechen; sie erhalten ein Entgelt nach Entgeltgruppe 12. Zulagen gem. § 1 Absatz 2 und §§ 2 bis 4 Teil A, 2.6. werden nicht gewährt

Teil G: Weitere Beschlüsse

G, 1. Kinderbetreuungszuschuss

Empfehlung der Kommission für eine freiwillige Gewährung eines Kinderbetreuungszuschusses an alle Rechtsträger

Die Katholische Kirche als Dienstgeber fühlt sich in besonderer Weise der Förderung der Familie und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie verpflichtet. In diesem Bereich sind schon wichtige Dinge umgesetzt worden. Es bestehen jedoch noch ungenutzte Handlungsspielräume.
Vor diesem Hintergrund empfiehlt die Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen („Kommission“) den das ABD anwendenden Rechtsträgern, ihren Beschäftigten als freiwillige Leistung für Unterbringung, Betreuung und Verpflegung eines noch nicht schulpflichtigen Kindes in einer Kindertagesstätte oder einer vergleichbaren Einrichtung gem. § 3 Nummer 33 EStG einen Kinderbetreuungszuschuss zu gewähren.
Um die Umsetzung zu erleichtern, hält es die Kommission für sinnvoll, wenn die Diözesen geeignete Rahmenrichtlinien für ihren Bereich formulieren.

Anhang: Beschluss der Freisinger Bischofskonferenz

Die Freisinger Bischofskonferenz hat am 14./15. März 2007 den folgenden Beschluss gefasst:

Erklärung zum Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen

I. Die bayerischen Bischöfe beauftragen die Bayerische Regional-KODA gemäß Art. 7 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse mit der weiteren Gestaltung des auf der Grundlage der Tarifverträge des Öffentlichen Dienstes im Freistaat Bayern stehenden Arbeitsvertragsrechts der bayerischen (Erz-)Diözesen (ABD) als einheitliches, regionales und eigenständiges kirchliches Arbeitsvertragsrecht.

II. Diese Erklärung tritt mit Wirkung vom 1. Juli 2007 an die Stelle der Grundlagenbeschlüsse der Freisinger Bischofskonferenz vom 22. März 1995 (Amtsblatt für das Erzbistum München und Freising 1997, Seite 174 f.)
.

Anhang I: Beschlüsse

Hinweis: Dies ist eine nicht-amtliche Version des jeweiligen Beschlusses. Es gelten die Veröffentlichungen in den jeweiligen Amtsblättern.

Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen

Beschlüsse 2020

Anlage 130 [herunterladen]

Beschlüsse der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 15. Januar 2020, der schriftlichen Umlaufverfahren vom 18. März 2020 und vom 6. April 2020

- ABD Teil D, 8. (Regelung über eine ergänzende Leistung an Beschäftigte und Auszubildende)
hier: Anpassung der Ballungsraumzulage der Höhe nach an die „München-Zulage“ der Landeshauptstadt München und Änderungen in Umsetzung des Änderungstarifvertrages Nr. 3 zum Tarifvertrag über eine ergänzende Leistung an Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Auszubildende des Freistaates Bayern (TV-EL)

zum 1. Mai 2020

- ABD Teil A, 1. (Allgemeiner Teil)
hier: Einführung einer Regelung zur Kurzarbeit

rückwirkend zum 1. April 2020

Beschlüsse 2019

Anlage 129 [herunterladen]

Beschlüsse der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 4. Dezember 2019

- § 25a ABD Teil A, 1. (Betriebliche Altersversorgung bei der Pensionskasse der Caritas VVaG)
hier: Aussetzen der Versicherungspflicht nach der Versorgungsordnung B

rückwirkend zum 19. September 2018

- ABD Teil A, 2.4. (Entgeltordnung für Pastoralassistentinnen/Pastoralassistenten und Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten)
und
ABD Teil A, 2.5. (Entgeltordnung für Gemeindeassistentinnen/Gemeindeassistenten und Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten

hier: Änderungen
zum 1. Januar 2020

- ABD Teil B, 1. (Beschäftigte im forstlichen Außendienst)
hier: Änderung der Nr. 1 infolge der Neufassung des Allgemeinen Geltungsbereichs
zum 1. Januar 2020

- ABD D, 8. (Regelung über eine ergänzende Leistung an Beschäftigte und Auszubildende)
hier: Beschluss in Umsetzung von § 6 Absatz 2
zum 1. Januar 2020

- ABD Teil E, 1.1. (Regelung für Auszubildende)
hier: Änderungen zur Umsetzung von Änderungstarifverträgen
rückwirkend zum 1. Januar 2019

Anlage 128 [herunterladen]

Beschlüsse der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 17./18. Juli 2019

- ABD Teil A, 1. (Allgemeiner Teil)
hier: Neufassung Allgemeiner Geltungsbereich und Aufnahme weiterer Regelungen für bestimmte Beschäftigtengruppen
und
ABD Teil B (Sonderregelungen)
hier: Aufnahme einer neuen Sonderregelung für Beschäftigte, die ein über das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 15 hinausgehendes Entgelt erhalten
und
ABD Teil D, 1. (Regelung zur Aufnahme kirchenspezifischer Bestandteile in die Arbeitsverträge in den bayerischen Diözesen)
hier: Änderung auf Grund der Aufnahme weiterer Regelungen für bestimmte Beschäftigtengruppen
und
ABD Teil D, 10. (Ordnung über die betriebliche Altersversorgung)
hier: Einfügung einer neuen Versorgungsordnung für bestimmte Beschäftigtengruppen
verschiedene Inkraftsetzungsdaten

- § 37 ABD Teil A, 1. (Ausschlussfrist)
und
§ 17 ABD Teil E, 2. (Ausschlussfrist)
hier: Änderungen
zum 1. September 2019

- ABD Teil A, 2. (Entgeltordnung)
hier: Anfügung einer Protokollnotiz zur Erläuterung der Entgeltgruppe 1
zum 1. September 2019

- ABD Teil A, 2. (Entgeltordnung)

hier: Betreuung/Erziehung von Kindern von Flüchtlingen in Kindertageseinrichtungen – Änderung der befristeten Laufzeit

zum 1. September 2019

- ABD Teil A, 2.4. (Vergütung für Pastoralassistentinnen/Pastoralassistenten und Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten)
hier: Neufassung
sowie
ABD Teile F, 9. und F, 11.
hier: Neufassung

zum 1. September 2019

- ABD Teil B, 4.1. (Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse arbeitsvertraglich beschäftigter Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)
hier: Vergütung von Mehrarbeit

zum 1. August 2019

- ABD Teil C, 5. (Dienstordnung für Mesnerinnen und Mesner)
hier: Änderungen

zum 1. Januar 2020

- ABD Teil C, 5. (Dienstordnung für Mesnerinnen und Mesner)
hier: Neufassung des Anhangs zu §§ 3 und 6

zum 1. Januar 2020

- ABD Teil C, 8. (Dienstordnung für Beschäftigte im Pfarrbüro)
hier: Änderungen

zum 1. Oktober 2019

- ABD Teil D, 10 b. (Ordnung über die betriebliche Altersversorgung der bei der Pensionskasse der Caritas VVaG versicherten Mitarbeiter im kirchlichen Dienst)
hier: Aussetzen der Versicherungspflicht nach der Versorgungsordnung B

verschiedene Inkraftsetzungsdaten

- ABD Teil E, 1.1. (Regelung für Auszubildende)
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 8 vom 30. Oktober 2018 zum Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) – Allgemeiner Teil – vom 13. September 2005 und des Änderungstarifvertrags Nr. 12 zum TVAöD – Besonderer Teil Pflege – vom 30. Oktober 2018

zum 1. Januar 2019

Anlage 127 [herunterladen]

Beschlüsse der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 27. März 2019

- ABD Teil A, 2.3 Nummer 39.2. (Beschäftigte an offenen und gebundenen Ganztagesschulen – Personen, die überwiegend im Bildungsangebot entsprechend ihrer Ausbildung eingesetzt werden)
hier: redaktionelle Anpassung

rückwirkend zum 1. Januar 2017

- ABD Teil A, 2.6. (Entgeltordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst)
hier: Änderung des § 8 Zusätzliche Aufgaben

zum 1. September 2019

- ABD Teil F, 13. (Sonderregelung zum Entgelt für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst in der Erzdiözese München und Freising)
hier: Kirchliche Schulbeauftragte und Seminarleiter/innen i. K. in der Erzdiözese München und Freising

zum 1. September 2019

Beschlüsse 2018

Anlage 126 [herunterladen]

Beschlüsse der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 19. Dezember 2018

- ABD Teil D, 10 c. (Ordnung über die betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung der Beschäftigten im kirchlichen Dienst)
hier: Änderung des ABD Teil D, 10c. Teil A in Umsetzung des Änderungsbeschlusses der Zentral-KODA vom 8. November 2018

rückwirkend zum 19. Dezember 2018

- ABD Teil D, 10 c. (Ordnung über die betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung der Beschäftigten im kirchlichen Dienst)
hier: Änderung des ABD Teil D, 10c. Teil B in Umsetzung des Änderungsbeschlusses der Zentral-KODA vom 8. November 2018

rückwirkend zum 1. Januar 2019

Anlage 125 [herunterladen]

I. Beschluss der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 11. Oktober 2018

- § 33 ABD Teil A, 1. (Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung)
hier: Änderung infolge des Inkrafttretens des Artikels 1 des Gesetzes zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz – BTHG) v. 23.12.2016

rückwirkend zum 1. Januar 2018

II. Beschlüsse der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 29. November 2018 mit Änderungen in Umsetzung des § 20a ABD Teil A, 1.

- § 18a ABD Teil A, 1. (Besondere Einmalzahlung)
hier: Änderungen in Umsetzung der Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und kommunalen Arbeitgebern vom 18. April 2018

zum 1. März 2018

- § 19 ABD Teil A, 1. (Erschwerniszuschläge)
hier: Umsetzung des 11. Landesbezirklichen Tarifvertrags vom 28. August 2018 zu § 23 Absatz 1 TVÜ-VKA

zum 1. März 2018

- ABD Teil A, 1.
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 16 vom 18. April 2018 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005 und des Tarifvertrag zur Korrektur der Änderungstarifverträge zur Umsetzung des Tarifabschlusses vom 18. April 2018 für den Bereich des Bundes und der Kommunen vom 2. August 2018

verschiedene Inkraftsetzungsdaten

- ABD Teil A, 1.
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 25 vom 18. April 2018 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) – BT-V – vom 13. September 2005 und des Änderungstarifvertrags Nr. 13 vom 18. April 2018 zum TVöD – BT-B vom 1. August 2006
zum 1. März 2018

- ABD Teil A, 2.5. (Entgeltordnung für Gemeindeassistentinnen/Gemeinde¬assistenten und Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten)
hier: Erhöhung der Zulagen in Umsetzung der Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und kommunalen Arbeitgebern vom 18. April 2018
verschiedene Inkraftsetzungsdaten

- ABD Teil A, 2.6. (Entgeltordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst)
hier: Erhöhung der Zulage in Umsetzung der Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und kommunalen Arbeitgebern vom 18. April 2018
verschiedene Inkraftsetzungsdaten

- ABD Teil A, 2.6. (Entgeltordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst)
hier: Änderung des Erhöhungszeitpunkts der Förderschulzulage
zum 1. April 2019

- ABD Teil A, 2.6. (Entgeltordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst)
hier: Änderung der Förderschulzulage und Streichung der Protokollnotiz zu § 2 Absatz 1
verschiedene Inkraftsetzungsdaten

- ABD Teil A, 3. (Regelung zur Überleitung der Beschäftigten und des Übergangsrechts)
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 15 vom 18. April 2018 zum Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA) vom 13. September 2005
zum 1. März 2018

- Tarifvertrag über eine einmalige Sonderzahlung 2018 vom 18. April 2018
hier: Umsetzung
zum 1. März 2018

- ABD Teil E, 1.1. (Regelung für Auszubildende)
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 7 vom 18. April 2018 zum Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) – Allgemeiner Teil – vom 13. September 2005
verschiedene Inkraftsetzungsdaten

III. Beschluss der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 29. November 2018 mit Änderungen in Umsetzung des § 4 ABD Teil B, 5.

- ABD Teil B, 5. (Regelung für die Kraftfahrer und Kraftfahrerinnen)

hier: Erhöhung der Pauschalentgelte in Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 6 vom 18. April 2018 zum Tarifvertrag für die Kraftfahrer und Kraftfahrerinnen des Bundes (KraftfahrerTV Bund) vom 13. September 2005

zum 1. März 2018

IV. Beschluss der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 29. November 2018 mit Änderungen in Umsetzung des § 7 ABD Teil D, 6a.

- ABD Teil D, 6a. (Regelung zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte – FlexAZR –)
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 6 vom 18. April 2018 zum Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte – TV FlexAZ – vom 27. Februar 2010

verschiedene Inkraftsetzungsdaten

V. Beschluss der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 29. November 2018 mit Änderungen in Umsetzung der §§ 2 und 3 ABD Teil D, 8.

- ABD Teil D, 8. (Regelung über eine ergänzende Leistung an Beschäftigte und Auszubildende)
hier: Änderung von Bestimmungen in Umsetzung der Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und kommunalen Arbeitgebern vom 18. April 2018

verschiedene Inkraftsetzungsdaten

VI. Beschlüsse der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 29. November 2018 mit Änderungen in Umsetzung der § 8b ABD Teil E, 1.1.

- ABD Teil E, 1.1. (Regelung für Auszubildende)
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 8 vom 18. April 2018 zum Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) – Besonderer Teil BBiG – vom 13. September 2005

verschiedene Inkraftsetzungsdaten

- ABD Teil E, 1.1. (Regelung für Auszubildende)
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 11 vom 18. April 2018 zum Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) – Besonderer Teil Pflege – vom 13. September 2005

zum 1. März 2018

VII. Beschluss der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 29. November 2018 mit Änderungen in Umsetzung der § 14a ABD Teil E, 2.

- ABD Teil E, 2. (Regelung für Praktikantinnen und Praktikanten)
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrag Nr. 7 vom 18. April 2018 zum Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD) vom 27. Oktober 2009

verschiedene Inkraftsetzungsdaten

VIII. Bekanntmachung in Umsetzung des § 20a ABD Teil A, 1.

- Bekanntmachung der Stundenentgelte in Umsetzung der Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und kommunalen Arbeitgebern vom 18. April 2018

- Bekanntmachung der Bereitschaftsdienstentgelte in Umsetzung der Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und kommunalen Arbeitgebern vom 18. April 2018

Anlage 124 [herunterladen]

Beschlüsse der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 18. Juli 2018

- ABD Teil A, 2.6. (Entgeltordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst)
hier: Förderschulzulage für kirchliche Schulbeauftragte in der Erzdiözese München und Freising

zum 1. August 2018

- ABD Teil B, 4.1. (Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse arbeitsvertraglich beschäftigter Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft (SR-L))
hier: Arbeitgeberfinanzierter Aufbau einer zusätzlichen Altersversorgung als Arbeitgeber-Höherversicherung in der Zusatzversorgungskasse der Bayerischen Gemeinden

zum 1. August 2018

- ABD Teil D, 10 b. (Ordnung über die betriebliche Altersversorgung der bei der Pensionskasse der Caritas VVaG versicherten Mitarbeiter im kirchlichen Dienst)
hier: Befristete Ergänzung der Versorgungsordnung B um eine zur Pensionskasse der Caritas VVaG alternative Zusatzversorgung

rückwirkend zum 1. Mai 2018

Anlage 123 [herunterladen]

Beschlüsse der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 20./21. Juni 2018

- § 18a ABD Teil A, 1. (Besondere Einmalzahlung)
hier: Änderung des Absatzes 2

rückwirkend zum 1. Januar 2018

- § 29 ABD Teil A, 1. (Arbeitsbefreiung)
hier: Freistellung für Zwecke der Jugendarbeit

zum 1. September 2018

- ABD Teil A, 1. (Allgemeiner Teil)
hier: Rechtsfolgen eines Arbeitgeberwechsels im Geltungsbereich des ABD

rückwirkend zum 1. Januar 2017

- ABD Teil A, 2.1. (Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen [Vorbemerkungen])
hier: Änderungen

zum 1. September 2018

- ABD Teil A, 2.12. (Entgeltordnung für Beschäftigte im Pfarrbüro)
hier: Aufnahme der Tätigkeitsmerkmale gemäß EG 3 und EG 5 für Beschäftigte im Pfarrbüro
zum 1. August 2018

- ABD Teil B, 4.1.
(Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse arbeitsvertraglich beschäftigter Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)
hier: Sonderurlaub aus familienpolitischen Gründen
zum 1. August 2018

- ABD Teil B, 4.1.1. (Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften an Realschulen und Gymnasien)
hier: Anrechnungsstunden für Schulpsychologen
zum 1. August 2018

Anlage 122 [herunterladen]

Beschlüsse der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 7./8. März 2018

- ABD Teil A. 1. (Allgemeiner Teil)
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 14 vom 7. Februar 2017 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005
verschiedene Inkraftsetzungsdaten

- ABD Teil A. 1. (Allgemeiner Teil)
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 24 vom 17. Juni 2017 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Besonderer Teil Verwaltung – (BT-V) vom 13. September 2005
zum 1. März 2017

- ABD Teil A. 1. (Allgemeiner Teil)
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 15 vom 17. Juli 2017 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005
zum 1. April 2017

- ABD Teil A. 3. (Regelung zur Überleitung der Beschäftigten und des Übergangsrechts)
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 13 vom 7. Februar 2017 zum Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA) vom 13. September 2005
zum 1. März 2018

- ABD Teil A. 3. (Regelung zur Überleitung der Beschäftigten und des Übergangsrechts)
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 14 vom 17. Juli 2017 zum Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA) vom 13. September 2005
zum 1. Januar 2017

- ABD Teil B, 4.1.1. (Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften an Realschulen und Gymnasien)
und

ABD Teil B, 4.1.3. (Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften an Grund- und Mittelschulen)
hier: Redaktionelle Änderungen

zum 1. Januar 2018

- ABD Teil D. 10a. (Ordnung über die betriebliche Altersversorgung der bei der Bayerischen Versorgungskammer - Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden - versicherten Beschäftigten im kirchlichen Dienst)
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 7 vom 8. Juni 2017 zum Tarifvertrag über die zusätzliche Altersversorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes – Altersversorge-TV-Kommunal – (ATV-K)

verschiedene Inkraftsetzungsdaten

Anlage 121 [herunterladen]

Beschluss des Vermittlungsausschusses der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 18. Januar 2018

- ABD Teil B, 4.1. (Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse arbeitsvertraglich beschäftigter Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Tägerschaft)
hier: Umsetzung des Vermittlungsverfahrens V01-2018

zum 1. Mai 2018

Beschlüsse 2017

Anlage 120 [herunterladen]

Beschlüsse der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 29. November 2017

- § 28 ABD Teil A 1. (Sonderurlaub)
hier: Änderung in Folge der Neufassung des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) vom 23. Mai 2017

zum 1. Januar 2018

- ABD Teil A, 1. (Allgemeiner Teil)
und
ABD Teil D, 10a. (Ordnung über die betriebliche Altersversorgung der bei der Bayerischen Versorgungskammer – Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden – versicherten Beschäftigten im kirchlichen Dienst – Versorgungsordnung A)
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 6 vom 29. April 2016 zum Tarifvertrag über die zusätzliche Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes – Altersvorsorge-TV-Kommunal – (ATV-K) vom 1. März 2002 und Anpassung der betrieblichen Alters-versorgung an die KZVK

rückwirkend zum 1. März 2016

- ABD Teil A, 2.6. (Entgeltordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst)
hier: Erhöhung der Förderschulzulage in Umsetzung der Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und kommunalen Arbeitgebern vom 29. April 2016

zum 1. September 2017

- ABD Teil B, 4.1. (Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse arbeitsvertraglich beschäftigter Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)
hier: Redaktionelle Korrekturen

zum 1. Januar 2018

- ABD Teil B, 4.1. (Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse arbeitsvertraglich beschäftigter Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)
hier: Folgeänderungen wegen der Neufassung der Ordnung für Berufsbezeichnungen – Lehrkräfte mit Führungsaufgaben; Systembetreuer, Beratungslehrkräfte und Schul-psychologen

zum 1. Januar 2018

- ABD Teil E, 2. (Regelung für Praktikantinnen und Praktikanten)
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrag Nr. 6 vom 29. April 2016 zum Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD) vom 27. Oktober 2009

zum 1. Januar 2017

- ABD Teil E, 3. [Richtlinien für die Gewährung von Praktikantenvergütungen (Praktikanten-Richtlinien)]
hier: Änderung von Verweisen durch die Umsetzung der neuen Schulordnung für die Fachakademien (Fachakademieordnung – FakO) vom 9. Mai 2017

zum 1. August 2017

Anlage 119 [herunterladen]

Beschlüsse der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 20. September 2017

– ABD Teil A, 2.3. Nummer 30 (Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst)
hier: Eingruppierung von Leiterinnen/Leitern von Kindertageseinrichtungen – Durchschnittsbelegung –

zum 1. Oktober 2017

– ABD Teil A, 2.10. (Vergütungsordnung für Beschäftigte in der Verbands und/oder Bildungsarbeit für Erwachsene)
und
ABD Teil A, 2.11. (Vergütungsordnung für Beschäftigte in der Verbands und/oder Bildungsarbeit für Jugendliche)
hier: Neufassung und Anpassung an die neuen Eingruppierungsrichtlinien gemäß Entgeltordnung im ABD

verschiedene Inkraftsetzungsdaten

– ABD Teil D, 6a. (Regelung zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte – FlexAZR –)
hier: Altersteilzeit für schwerbehinderte Beschäftigte

zum 1. Januar 2018

Anlage 118 [herunterladen]

Beschlüsse der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 13. Juli 2017

- ABD
hier: Änderungen in Umsetzung der Ordnung der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (Bayerische Regional-KODA-Ordnung – BayRKO)

zum 1. August 2017

- ABD Teil A, 1.
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 13 vom 24. November 2016 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005

zum 1. März 2017

- Anlage H ABD Teil A, 1. (Selbstauskunft und Verpflichtungserklärung für Beschäftigte zur persönlichen Eignung für den Umgang mit Kindern und Jugendlichen gemäß § 3 Absatz 9)
hier: Anpassungen an die Änderungen des Sozialgesetzbuches – Achtes Buch – durch das Fünfzigste Gesetz zur Änderung des Strafgesetzbuches – Verbesserung des Schutzes der sexuellen Selbstbestimmung vom 4. November 2016 und durch das Gesetz zur Verbesserung

der Bekämpfung des Menschenhandels und zur Änderung des Bundeszentralregistergesetzes sowie des Achten Buches Sozialgesetzbuch vom 11. Oktober 2016

zum 1. August 2017

- ABD Teil A, 2.1. Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen)
hier: Ausbildungs- und Prüfpflicht

zum 1. September 2017

- ABD Teil A, 2.6. (Entgeltordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst)
hier: Förderschulzulage für kirchliche Schulbeauftragte in der Erzdiözese München und Freising

zum 1. August 2017

- ABD Teil A, 3. (Regelung zur Überleitung der Beschäftigten und des Übergansrechts)
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 12 vom 24. November 2016 zum Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA)

zum 1. März 2017

- ABD Teil A, 3. (Regelung zur Überleitung der Beschäftigten und des Übergangsrechts)
hier: Folgeänderungen nach Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 22 vom 29. April 2016 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Besonderer Teil Verwaltung – (BT-V) vom 13. September 2005

zum 1. Januar 2017

- ABD Teil A, 4.1. (Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse arbeitsvertraglich beschäftigter Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)
hier: Anrechnungsstunden für Beratungslehrkräfte und Schulpsychologinnen und Schulpsychologen

zum 1. August 2017

- ABD Teil A, 4.3. (Ordnung für Berufsbezeichnungen von arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)
hier: Neufassung

zum 1. Januar 2018

- ABD Teil D, 4. (Arbeitszeitkontenregelung)
hier: Änderung der befristeten Laufzeit

zum 1. August 2017

Anlage 117 [herunterladen]

Beschlüsse der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 16. März 2017

§ 4 ABD Teil A, 1. (Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung)
hier: Herstellung vergleichbarer Einsatzmöglichkeiten wie im öffentlichen Dienst

zum 1. Mai 2017

– § 20 ABD Teil A, 1. (Jahressonderzahlung)
hier: anteilige Zahlung und Zahlung bei Altersteilzeit

zum 1. Mai 2017

– ABD Teil A, 1.
hier: Regelungen für Beschäftigte in der Pflege in Umsetzung der neuen Entgeltordnung
zum 1. April 2017

– ABD Teil A, 2.3. Nummer 30 (Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst)
hier: Eingruppierung von Erzieherinnen/Erziehern – Betreuung/Erziehung der Kinder von Flüchtlingen in Kindertageseinrichtungen
zum 1. Mai 2017

– ABD Teil C, 7. (Dienstordnung für das pädagogische Personal in den katholischen Kindertageseinrichtungen)
hier: Anpassung der Dienstordnung an die Änderungen der Verordnung zur Ausführung des Bayerischen Kinderbildungs- und -betreuungsgesetzes (AVBayKiBiG) vom 12. September 2013
zum 1. Mai 2017

B e s c h l u s s b e t r i f f t n u r D i ö z e s e A u g s b u r g

– ABD Teil F, 13. (Sonderregelung zum Entgelt für Religionslehrkräfte im Kirchendienst in der Diözese Augsburg)
hier: Billigung von Zulagenregelungen
zum 1. September 2017

Beschlüsse 2016

Anlage 116 [herunterladen]

Beschlüsse der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 30.11./01.12.2016 und vom 21.12.2016

– ABD Teil A und ABD Teil B
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 12 vom 29. April 2016 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005
verschiedene Inkraftsetzungsdaten

– ABD Teil A, 1.
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 22 vom 29. April 2016 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Besonderer Teil Verwaltung – (BT-V) – vom 13. September 2005
verschiedene Inkraftsetzungsdaten

– ABD Teil A, 2.15. (Vorläufige Entgeltordnung für Pfarrhelferinnen und Pfarrhelfer)
hier: Anpassung an die neuen Eingruppierungvorschriften gemäß Entgeltordnung im ABD
zum 1. Januar 2017
– ABD Teil A. 3
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrag Nr. 11 vom 29. April 2016 zum Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA) vom 13. September 2005
verschiedene Inkraftsetzungsdaten

Anlage 115 [herunterladen]

Beschlüsse der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen
a. Beschluss vom 21.09.2016

ABD Teil D, 1. (Regelung zur Aufnahme kirchenspezifischer Bestandteile in die Arbeitsverträge in den bayerischen (Erz-)Diözesen)
hier: redaktionelle Änderungen in Umsetzung der Änderung der Ordnung für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen
zum 1. Oktober 2016

b. Beschluss vom 09.11.2016

– ABD Teil F, 12. (Kinderbetreuungszuschuss)
zum 1. Dezember 2016

c. Beschlüsse vom 30.11./01.12.2016

– ABD Teil B, 5. (Regelung für die Kraftfahrer und Kraftfahrerinnen)
hier: Erhöhung der Pauschalentgelte in Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 5 vom 29. April 2016 zum Tarifvertrag für die Kraftfahrer und Kraftfahrerinnen des Bundes (KraftfahrerTV Bund) vom 13. September 2005
verschiedene Inkraftsetzungsdaten

– ABD Teil C, 1. (Dienstordnung für Pastoralassistentinnen/ Pastoralassistenten und Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten) und
ABD Teil C, 2. (Dienstordnung für Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten)

hier: Vereinheitlichung der Regelungen zur Qualifizierung

zum 1. Dezember 2016

Anlage 114 [herunterladen]

Beschlüsse der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 28.07.2016

I. Beschlüsse der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 28.07.2016

– § 18a ABD Teil A, 1. (Besondere Einmalzahlung)
hier: Änderung des Absatzes 2

zum 1. März 2016

– ABD Teil A, 2.5. (Vorläufige Entgeltordnung für Gemeindeassistenten/Gemeindeassistentinnen und Gemeindereferenten/Gemeindereferentinnen in den bayerischen (Erz-)Diözesen)
hier: Erhöhung der Zulagen

zum 1. März 2016

– § 8a ABD Teil A, 3. (Mehrfachaufstiege bei kirchenspezifischen Berufen)
hier: Änderung der vorläufigen Regelung bis zum Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung

zum 1. März 2016

– ABD Teil D, 6a. (Regelung zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte – FlexAZR –)
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 5 vom 29. April 2019 zum Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte – TV FlexAZ – vom 27. Februar 2010

zum 1. März 2016

– ABD Teil D, 9. [Reisekostenordnung der bayerischen (Erz-)Diözesen]
hier: Änderung und Ergänzung der Präambel

zum 1. August 2016

– ABD Teil E, 1.1. (Regelung für Auszubildende)
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 5 vom 29. April 2016 zum Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) – Allgemeiner Teil – vom 13. September 2005

zum 1. März 2016

II. Beschlüsse der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 28.07.2016 mit Änderungen in Umsetzung des § 20a ABD Teil A, 1.

– ABD Teil A, 1.
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 11 vom 29. April 2016 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005

verschiedene Inkraftsetzungsdaten

– ABD Teil A, 1.
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 21 vom 29. April 2014 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Besonderer Teil Verwaltung – (BT-V) – vom 13. September 2005

verschiedene Inkraftsetzungsdaten

– ABD Teil A, 2.6. (Vorläufige Entgeltordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst)
hier: Erhöhung der Zulagen und der Förderschulzulage
verschiedene Inkraftsetzungsdaten

– ABD Teil A, 3. (Regelung zur Überleitung der Beschäftigten und des Übergangsrechts)
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 10 vom 29. April 2016 zum Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA) vom 13. September 2005
verschiedene Inkraftsetzungsdaten

III. Beschluss der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 28.07.2016 mit Änderungen in Umsetzung der §§ 2 und 3 ABD Teil D, 8.

– ABD Teil D, 8. (Regelung über eine ergänzende Leistung an Beschäftigte und Auszubildende)
hier: Änderung von Bestimmungen
verschiedene Inkraftsetzungsdaten

IV. Beschluss der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 28.07.2016 mit Änderungen in Umsetzung des § 8b ABD Teil E, 1.1.

– ABD Teil E, 1.1. (Regelung für Auszubildende)
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 6 vom 29. April 2016 zum Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) – Besonderer Teil BBiG – vom 13. September 2005
verschiedene Inkraftsetzungsdaten

V. Beschluss der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 28.07.2016 mit Änderungen in Umsetzung des § 14a ABD Teil E, 2.

– ABD Teil E, 2. (Regelung für Praktikantinnen und Praktikanten)
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrag Nr. 5 vom 29. April 2014 zum Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD) vom 27. Oktober 2009
verschiedene Inkraftsetzungsdaten

VI. Bekanntmachung in Umsetzung des § 20a ABD Teil A, 1.

– Bekanntmachung der Bereitschaftsdienstentgelte in Umsetzung der Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und kommunalen Arbeitgebern vom 29. April 2016

– Bekanntmachung der Stundenentgelte in Umsetzung der Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und kommunalen Arbeitgebern vom 29. April 2016

Anlage 113 [herunterladen]

Beschlüsse der 171. Vollversammlung der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 30.06.2016

– Anlage A ABD Teil B, 4.1. (Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse arbeitsvertraglich beschäftigter Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)
hier: Änderung

rückwirkend zum 1. Januar 2016

– ABD Teil B, 4.1. (Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse arbeitsvertraglich beschäftigter Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)
hier: Änderung der Anlage D in Folge der Änderung der Richtlinien für die dienstliche Beurteilung und die Leistungsfeststellung der staatlichen Lehrkräfte sowie der Schulleiterinnen und Schulleiter an Schulen in Bayern (Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus vom 15. Juli 2015)

zum 1. August 2016

– ABD Teil B, 4.1.2. (Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften an beruflichen Schulen)
hier: Lehrkräfte mit Führungsaufgaben

zum 1. August 2016

– ABD Teil B, 4.1.3. (Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften an Grund- und Mittelschulen)
hier: Beratungslehrkräfte nach Nr. 5 b Absatz 4

rückwirkend zum 1. Januar 2016

– ABD Teil B, 4.3. (Ordnung für Berufsbezeichnungen von arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräften an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)
hier: redaktionelle Anpassung

rückwirkend zum 1. Januar 2016

Anlage 112 [herunterladen]

Beschlüsse der 170. Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA vom 10.03.2016

– Änderung des ABD Teil A, 1. (Allgemeiner Teil)
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 20 vom 30. September 2015 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Besonderer Teil Verwaltung – (BT-V) – vom 13. September 2005

rückwirkend zum 1. Juli 2015

– Änderung des ABD Teil A, 3. [Regelung zur Überleitung der Beschäftigten und des Übergangsrechts (RÜÜ)]
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 9 vom 30. September 2015 zum Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA) vom 13. September 2005

rückwirkend zum 1. Juli 2015

– Bekanntmachung der Stundenentgelte in Umsetzung der Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und kommunalen Arbeitgebern vom 29. April 2016

Beschlüsse 2015

Anlage 111 [herunterladen]

Beschlüsse der 169. Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA vom 03.12.2015

– ABD Teil A, 1. (Allgemeiner Teil) und ABD Teil E (Auszubildende und Praktikanten)
hier: Neufassung des allgemeinen Geltungsbereichs und Folgeänderungen
zum 1. Januar 2016

– § 17 ABD Teil A, 1. (Allgemeine Regelungen zu den Stufen)
hier: Sonderregelung zur Vermeidung der Rückstufung bei Elternzeit und Sonderurlaub zur Kinderbetreuung und Pflege
zum 1. Januar 2016

– § 36d ABD Teil A, 1. (Erstausstattung bei Geburten) und § 36e ABD Teil A, 1. (Kostenpauschale bei Fehl- oder Totgeburten)
hier: Änderungen
zum 1. Januar 2016

– ABD Teil A, 2.5. (Vorläufige Entgeltordnung für Gemeindeassistentinnen/Gemeindeassistenten und Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten in den bayerischen (Erz-)Diözesen)
hier: Beschäftigungszeiten als Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst
zum 1. Januar 2016

– ABD Teil A, 2.6. (Vorläufige Entgeltordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst)
hier: Änderungen
zum 1. Januar 2016

– § 11 ABD Teil A, 3. (Kinderbezogene Entgeltbestandteile)
hier: Wiederaufleben Besitzstandszulage Kind bei weiterer Gewährung von Kindergeld
zum 1. Januar 2016

– § 17 ABD Teil A, 3. (Eingruppierung)
hier: Eingruppierung zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung
rückwirkend zum 1. Oktober 2005

– ABD Teil B, 4.1.1. (Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften an Realschulen und Gymnasien)
hier: Beratungslehrkräfte nach Nr. 5 b Absatz 4
zum 1. Januar 2016

– ABD Teil C, 3. (Dienstordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst)
hier: Änderungen
zum 1. Januar 2016

– ABD Teil D, 9. [Reisekostenordnung der bayerischen (Erz-)Diözesen]
hier: Neufassung und Anpassung an das Bayerische Reisekostengesetz
zum 1. Januar 2016

Anlage 110 [herunterladen]

Beschlüsse der 168. Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA vom 09.07.2015

– ABD Teil B, 4. (Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)
hier: Lehrkräfte mit Führungsaufgaben

zum 1. August 2015

– ABD Teil B, 4.1. (Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse arbeitsvertraglich beschäftigter Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)
hier: Klarstellung Beurteilungsverzicht

zum 1. August 2015

– ABD Teil B, 4.1.3. (Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften an Grund- und Mittelschulen)
hier: Lehrkräfte an Grund- und Mittelschulen als Systembetreuer, Beratungslehrkräfte und Schulpsychologen

zum 1. August 2015

– ABD Teil D, 11. (Regelung über den Rationalisierungsschutz für Beschäftigte)
hier: Änderung

zum 1. September 2015

Anlage 109 [herunterladen]

Beschlüsse der 167. Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA vom 25./26.03.2015

– Anlage G ABD Teil A, 1. (Selbstauskunft und Verpflichtungserklärung für Beschäftigte zur persönlichen Eignung für den Umgang mit Kindern und Jugendlichen gemäß § 3 Absatz 9)
hier: Anpassungen an Änderungen des Strafgesetzbuches (StGB) durch das Neunundvierzigste Gesetz zur Änderung des Strafgesetzbuches – Umsetzung europäischer Vorgaben zum Sexualstrafrecht vom 21. Januar 2015

rückwirkend zum 26. Januar 2015

– ABD Teil A, 1. (Allgemeiner Teil) und ABD Teil A, 3. (Regelung zur Überleitung der Beschäftigten und des Übergangsrechts)
hier: Leistungsgeminderte Beschäftigte; Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 10 vom 1. April 2014 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005 und des Änderungstarifvertrags Nr. 8 vom 1. April 2014 zum Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA) vom 13. September 2005

rückwirkend zum 1. April 2014

– ABD Teil B, 4.1. (Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse arbeitsvertraglich beschäftigter Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)
hier: weitere Dienstzulage

zum 1. August 2015

– ABD Teil B, 4.3. (Ordnung für Berufsbezeichnungen von arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräften an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)
hier: Vereinheitlichung des Beurteilungsturnus

rückwirkend zum 1. Januar 2015

– ABD Teil C, 2. (Dienstordnung für Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten in den bayerischen (Erz-)Diözesen)
hier: Berufseinführung und Vorbereitungsdienst in der Erzdiözese München und Freising
und
ABD Teil C, 3. (Dienstordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst)
hier: Berufseinführung und Vorbereitungsdienst in der Erzdiözese München und Freising

rückwirkend zum 1. März 2015

– ABD Teil D, 6a. (Regelung zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte – FlexAZR –)
hier: Änderung von § 11

rückwirkend zum 1. Juli 2014

– ABD Teil D, 9. (Reisekostenordnung der Bayerischen (Erz-)Diözesen)
hier: Geltung des Bayerischen Reisekostengesetzes

zum 1. April 2015

– Richtlinien für die Gewährung von Praktikantenvergütungen (Praktikanten-Richtlinien)
hier: Umsetzung der Richtlinien der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) für die Zahlung von Praktikantenvergütungen (Praktikanten-Richtlinien der VKA) vom 21. November 2014 mit Anpassungen an das MiLoG

rückwirkend zum 1. Januar 2015

Beschlüsse 2014

Anlage 108 [herunterladen]

Beschlüsse der 166. Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA vom 03./04.12.2014

I. Beschlüsse der Bayerischen Regional-KODA vom 03./04.12.2014

– § 18a ABD Teil A, 1. (Besondere Einmalzahlung)
hier: Änderung des Absatzes 1 in Umsetzung der Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und kommunalen Arbeitgebern vom 1. April 2014 sowie redaktionelle Änderung

zum 1. März 2014

– Anlage E ABD Teil A, 1. (Einführung, Leistungsfeststellung und Auszahlung des Leistungsentgelts)
hier: Streichung eines Hinweises

zum 1. Januar 2015

– ABD Teil A, 2.5. (Vorläufige Entgeltordnung für Gemeindeassistentinnen/Gemeindeassistenten und Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten in den bayerischen (Erz-)Diözesen)
hier: Anrechnung der allgemeinen Zulage auf die individuelle Endstufe bzw. der Wegfall der individuellen Endstufe mit Wirkung zum 01.03.2015

zum 1. Januar 2014

– Vergütung für Pfarrhelfer und Pfarrhelfer hier: Anhebung der Vergütung
zum 1. Januar 2015

– ABD Teil D, 6. (Regelung der Altersteilzeitarbeit)
hier: Änderung
zum 1. April 2015

– ABD Teil D, 8. (Regelung über eine ergänzende Leistung an Beschäftigte und Auszubildende)
hier: Anpassung der Ballungsraumzulage der Höhe nach an die Münchenzulage der Stadt München und Änderungen in Umsetzung des Änderungstarifvertrages Nr. 3 zum Tarifvertrag über eine ergänzende Leistung an Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Auszubildende des Freistaates Bayern (TV-EL)
zum 1. Januar 2015

– ABD Teil D, 10a. (Ordnung über die betriebliche Altersversorgung der bei der Bayerischen Versorgungskammer – Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden – versicherten Beschäftigten im kirchlichen Dienst – Versorgungsordnung A – in der Fassung vom 11. Dezember 2007)
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrages Nr. 5 vom 30. Mai 2011 und des Änderungstarifvertrages Nr. 6 vom 24. November 2011 zum Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung – ATV) vom 1. März 2002
verschiedene Inkraftsetzungsdaten

II. Beschlüsse der Bayerischen Regional-KODA vom 10.07.2014 und vom 03./04.12.2014

– ABD Teil A, 2.2. (Allgemeine Tätigkeitsmerkmale)
hier: Eingruppierung von Beschäftigten in der Ehe-, Familien- und Lebensberatung
zum 1. September 2014

– ABD Teil A, 2.9. (Vergütungsordnung für Kirchenmusiker)
hier: Neufassung
zum 1. Januar 2015

– ABD Teil C, 6. (Dienstordnung für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker)
hier: Änderung
zum 1. Januar 2015

Anlage 107 [herunterladen]

Beschlüsse der 164. Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA vom 10.07.2014

– ABD Teil A, 2.6. (Vorläufige Entgeltordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst)
hier: Erhöhung der Förderschulzulage in Umsetzung der Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und kommunalen Arbeitgebern vom 1. April 2014
zum 1. September 2014

– ABD Teil A, 2.6. (Vorläufige Entgeltordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst)
hier: Gewährung der Förderschulzulage an kirchliche Schulbeauftragte in der Erzdiözese München und Freising

zum 1. September 2014

– ABD Teil B, 4. (Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)
hier: Lehrkräfte an Realschulen als Systembetreuer

zum 1. August 2014

– ABD Teil B, 6. (Regelung zur Eingruppierung von Beschäftigten an offenen und gebundenen Ganztagsschulen)

zum 1. September 2014

– ABD Teil D, 10b. (Ordnung über die betriebliche Altersversorgung der bei der SELBST-HILFE, Pensionskasse der Caritas VVaG versicherten Mitarbeiter im kirchlichen Dienst – Versorgungsordnung B –)
hier: Änderung zur Anerkennung der Mutterschutzzeiten in den Versorgungsregelungen der Zusatzversorgungskasse der SELBST-HILFE

zum 1. September 2014

Anlage 106 [herunterladen]

Beschlüsse der 163. Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA vom 04.06.2014

I. Beschlüsse der Bayerischen Regional-KODA vom 04.06.2014

– § 18a ABD Teil A, 1. (Besondere Einmalzahlung)
hier: Änderung des Absatzes 2 in Umsetzung der Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und kommunalen Arbeitgebern vom 1. April 2014

zum 1. März 2014

– ABD Teil A, 2.5. (Vorläufige Entgeltordnung für Gemeindeassistenten/Gemeindeassistentinnen und Gemeindereferenten/Gemeindereferentinnen in den bayerischen (Erz-)Diözesen)
hier: Erhöhung der Zulagen in Umsetzung der Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und kommunalen Arbeitgebern vom 1. April 2014

zum 1. März 2014

– § 8a ABD Teil A, 3. (Mehrfachaufstiege bei kirchenspezifischen Berufen)
hier: Änderung der vorläufigen Regelung bis zum Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung

zum 1. März 2014

– ABD Teil D, 6a. (Regelung zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte – FlexAZR –)
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 4 vom 1. April 2014 zum Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte – TV FlexAZ – vom 27. Februar 2010

zum 1. März 2014

– ABD Teil E, 1.1. (Regelung für Auszubildende)
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 4 vom 1. April 2014 zum Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) – Allgemeiner Teil – vom 13. September 2005

verschiedene Inkraftsetzungsdaten

II. Beschlüsse der Bayerischen Regional-KODA vom 04.06.2014 mit Änderungen in Umsetzung des § 20a ABD Teil A, 1.

– Änderungen des ABD Teil A, 1.
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 10 vom 1. April 2014 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005

verschiedene Inkraftsetzungsdaten

– Änderungen des ABD Teil A, 1.
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 17 vom 1. April 2014 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Besonderer Teil Verwaltung – (BT-V) – vom 13. September 2005

verschiedene Inkraftsetzungsdaten

– Änderungen des ABD Teil A, 3. (Regelung zur Überleitung der Beschäftigten und des Übergangsrechts)
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 8 vom 1. April 2014 zum Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA) vom 13. September 2005

verschiedene Inkraftsetzungsdaten

– Regelung über eine einmalige Pauschalzahlung 2014 und 2015 in Umsetzung des Tarifvertrags über eine einmalige Pauschalzahlung 2014 und 2015 (VKA) vom 1. April 2014

verschiedene Inkraftsetzungsdaten

III. Beschluss der Bayerischen Regional-KODA vom 04.06.2014 mit Änderungen in Umsetzung des § 4 Absatz 5 ABD Teil B, 5.

– Änderungen des ABD Teil B, 5. (Regelung für die Kraftfahrer und Kraftfahrerinnen)
hier: Erhöhung der Pauschalentgelte in Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 4 vom 1. April 2014 zum Tarifvertrag für die Kraftfahrer und Kraftfahrerinnen des Bundes (KraftfahrerTV Bund) vom 13. September 2005

verschiedene Inkraftsetzungsdaten

IV. Beschluss der Bayerischen Regional-KODA vom 04.06.2014 mit Änderungen in Umsetzung des § 2 Absatz 3 Satz 4 ABD Teil D, 8.

– ABD Teil D, 8. (Regelung über eine ergänzende Leistung an Beschäftigte und Auszubildende)
hier: Änderung von Bestimmungen in Umsetzung der Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und kommunalen Arbeitgebern vom 1. April 2014

verschiedene Inkraftsetzungsdaten

V. Beschluss der Bayerischen Regional-KODA vom 04.06.2014 mit Änderungen in Umsetzung des § 8b ABD Teil E, 1.1.

– Änderungen des ABD Teil E, 1.1. (Regelung für Auszubildende)

hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 5 vom 1. April 2014 zum Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) – Besonderer Teil BBiG – vom 13. September 2005

verschiedene Inkraftsetzungsdaten

VI. Beschluss der Bayerischen Regional-KODA mit Änderungen in Umsetzung des § 14a ABD Teil E, 2.

– ABD Teil E, 2. (Regelung für Praktikantinnen und Praktikanten)
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 4 vom 1. April 2014 zum Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD) vom 27. Oktober 2009

verschiedene Inkraftsetzungsdaten

Anlage 105 [herunterladen]

Beschlüsse der 162. Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA vom 26./27.03.2014

– § 29 ABD Teil A, 1. (Arbeitsbefreiung)
hier: Erweiterung der kirchenspezifischen Regelungen

rückwirkend zum 1. Januar 2014

– ABD Teil B, 4.1. (Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse arbeitsvertraglich beschäftigter Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)
hier: Protokollnotiz zur Klarstellung der Nichtgewährung der Strukturzulage an sog. Nichterfüller

zum 1. August 2014

– ABD Teil B, 4.1.1. (Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften an Realschulen und Gymnasien)
hier: Fachoberlehrer als Systembetreuer

zum 1. August 2014

– ABD Teil B, 4.1.1. (Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften an Realschulen und Gymnasien)
hier: Lehrkräfte an Realschulen als Systembetreuer

zum 1. August 2014

Beschlüsse 2013

Anlage 105 [herunterladen]

Beschlüsse der 161. Vollversammlung der Bayerische Regional-KODA am 27./28.11.2013

– ABD Teil A, 1. Anlage E (Einführung, Leistungsfeststellung und Auszahlung des Leistungsentgelts)
hier: Änderung eines Hinweises

rückwirkend zum 1. Januar 2013

– ABD Teil B, 4.1.1. (Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften an Realschulen und Gymnasien)
hier: Klarstellung

rückwirkend zum 1. September 2006

Anlage 104 [herunterladen]

I. Beschluss der Zentral-KODA vom 21.03.2013

– Änderungsbeschluss zur Entgeltumwandlung

zum 1. November 2013

II. Beschlüsse der 159. Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA vom 04.07.2013

– ABD Teil A, 2.8. (Vergütungsordnung für Mesner)
hier: Neufassung

zum 1. Oktober 2013

– § 8 ABD Teil A, 3. (Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege)
hier: Änderung der Besitzstandsregelung

zum 1. August 2013

– ABD Teil B, 4. (Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)
hier: Änderungen infolge des Gesetzes zur Änderung des Bayerischen Gesetzes über das Erziehungs- und Unterrichtswesen, des Bayerischen Schulfinanzierungsgesetzes und weiterer Vorschriften, und redaktionelle Änderungen

zum 1. August 2013

– ABD Teil B, 4.1. [Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse arbeitsvertraglich beschäftigter Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft (SR-L)]
hier: Mindestanforderungen für den Stufenaufstieg

zum 1. August 2013

– ABD Teil C, 3. (Dienstordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst)
hier: Änderungen infolge des Gesetzes zur Änderung des Bayerischen Gesetzes über das Erziehungs- und Unterrichtswesen, des Bayerischen Schulfinanzierungsgesetzes und weiterer Vorschriften

zum 1. September 2013

– ABD Teil D, 10 c. (Ordnung über die betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung der Beschäftigten im kirchlichen Dienst)
hier: Änderung des ABD in Umsetzung und Ergänzung des Änderungsbeschluss der Zentral-KODA vom 21.03.2013

zum 1. November 2013

Anlage 103 [herunterladen]

I. Beschluss der 157. Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA am 14.03.2013

– ABD Teil D, 10 b. (Ordnung über die betriebliche Altersversorgung der bei der SELBST-HILFE, Pensionskasse der Caritas VVaG versicherten Mitarbeiter im kirchlichen Dienst – Versorgungsordnung B –)
hier: Änderung des Beitragsbezugspunktes und der Beitragshöhe
rückwirkend zum 1. Januar 2013

II. Beschluss der 158. Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA am 17.04.2013

– ABD Teil A, 2.5. [Vergütungsordnung für Gemeindeassistenten und Gemeindereferenten in den bayerischen (Erz-)Diözesen]
hier: Neufassung
zum 1. Januar 2014

III. In Umsetzung eines Beschlusses der Bayerischen Regional-KODA erfolgt außerdem folgende Änderung des ABD:

– Änderungen des ABD Teil C, 3. (Dienstordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst)
hier: Stundenermäßigung aus Gründen des Alters oder der Schwerbehinderung ab dem Schuljahr 2013/2014
zum 1. September 2013

Beschlüsse nach Beratung in der Freisinger Bischofskonferenz vom 30./31.01.2013

– Änderung der Ordnung für das Verfahren zur Wahl der Vertreter/Vertreterinnen der Beschäftigten in der Bayerischen Regional-KODA (Regional-KODA-Wahlordnung – WOBayRK)
zum 1. Januar 2013

– Änderung der Beihilfeordnung Teil A, Teil B, Teil C
zum 1. April 2013

Beschlüsse 2012

Anlage 102 [herunterladen]

I. Beschlüsse der 156. Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA am 28./29.11.2012

– § 19 ABD Teil A, 1. (Erschwerniszuschläge)
rückwirkend zum 1. März 2012

– Beihilfe
hier: Kirchliche Höherversicherung II
zum 1. April 2013

– ABD Teil C, 3. (Dienstordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst)
hier: Anpassung der Unterrichtspflichtzeit ab dem Schuljahr 2012/2013 [in Umsetzung der Änderung der Bestimmungen über die Unterrichtspflichtzeit der Lehrkräfte im öffentlichen

Dienst an Grund- und Hauptschulen, Förderschulen, Realschulen, beruflichen Schulen und Gymnasien (Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus vom 17. Februar 2012)]

rückwirkend zum 1. September 2012

– ABD Teil C, 3. (Dienstordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst)
hier: Anpassung der Unterrichtspflichtzeit ab dem Schuljahr 2012/2013 [in Umsetzung der Änderung der Bestimmungen über die Unterrichtspflichtzeit der Lehrkräfte im öffentlichen Dienst an Grund- und Hauptschulen, Förderschulen, Realschulen, beruflichen Schulen und Gymnasien (Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus vom 17. Februar 2012)]

zum 1. September 2013

– Änderung des ABD Teil C, 7. (Dienstordnung für das pädagogische Personal in den katholischen Kindertageseinrichtungen)
hier: Entfristung der Regelung über die Verfügungszeit

zum 1. Januar 2013

– ABD Teil D, 3. [Kirchliche Arbeitszeitordnung (KAZO)]

zum 1. Januar 2013

– ABD Teil D, 5. (Sabbatjahrregelung)
hier: redaktionelle Änderung

zum 1. Januar 2013

– Richtlinien für die Gewährung von Praktikantenvergütungen (Praktikanten-Richtlinien)
hier: Neuregelung Urlaub

zum 1. Januar 2013

II. Korrektur der Bekanntmachung in der Anlage Nr. 101

– Änderungen des ABD Teil B, 5. (Regelung für die Kraftfahrer und Kraftfahrerinnen)
hier: Erhöhung der Pauschalentgelte in Umsetzung der Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und kommunalen Arbeitgebern vom 31. März 2012

Anlage 101 [herunterladen]

I. Beschlüsse der 155. Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA am 04./05.07.2012

– § 1 ABD Teil A, 1. (Allgemeiner Geltungsbereich)
hier: Änderungen in Folge des Gesetzes zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt

rückwirkend zum 1. April 2012

– § 18a ABD Teil A, 1. (Besondere Einmalzahlung)
hier: Änderung des Absatz 2 in Umsetzung der Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und kommunalen Arbeitgebern vom 31. März 2012

rückwirkend zum 1. März 2012

– ABD Teil A, 2.6. (Vorläufige Entgeltordnung für Religionslehrerinnen/Religionslehrer i. K.)
hier: Erhöhung der Förderschulzulage in Umsetzung der Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und kommunalen Arbeitgebern vom 31. März 2012

zum 1. September 2012

– § 8a ABD Teil A, 3. (Mehrfachaufstiege bei kirchenspezifischen Berufen)
hier: Vorläufige Regelung bis zum Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung

rückwirkend zum 1. Oktober 2011

– ABD Teil B, 4. (Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)
hier: Anpassung an die neuen Bezeichnungen der Bewertungsstufen

rückwirkend zum 25. Oktober 2011

– ABD Teil B, 4. (Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)
hier: Lehrkräfte an Realschulen als Systembetreuer

zum 1. August 2012

– ABD Teil B, 4.1. (Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse arbeitsvertraglich beschäftigter Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)
hier: Dienstliche Beurteilung und Leistungsfeststellung der Lehrkräfte, Schulleiterinnen und Schulleiter an katholischen Schulen

zum 1. August 2012

– ABD Teil B, 4.1(Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse arbeitsvertraglich beschäftigter Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)
hier: 90-Minuten-Regelung für Einsatz in offenen oder gebundenen Ganztagsangeboten

zum 1. August 2012

– ABD Teil B, 4.1.1. (Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften an Realschulen und Gymnasien)
hier: Entfristung der Vorschrift über Lehrkräfte an Realschulen mit Führungsaufgaben, Erweiterung auf Gymnasien

zum 1. August 2012

– ABD Teil B, 4.1.1. (Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften an Realschulen und Gymnasien)
hier: Regelung des Entgelts und der Zahl der Anrechnungsstunden von Schulpsychologen an Realschulen

zum 1. August 2012

– ABD Teil B, 4.3. (Ordnung für Berufsbezeichnungen von arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräften an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)
hier: Beurteilungsturnus für Systembetreuer und Beratungslehrkräfte

zum 1. August 2012

– ABD Teil B, 4.3. (Ordnung für Berufsbezeichnungen von arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräften an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)
hier: Berufsbezeichnung „Beratungsrektorin/Beratungsrektor“ für qualifizierte Beratungslehrkräfte an Realschulen

zum 1. August 2012

– ABD Teil E, 1.1. (Regelung für Auszubildende)
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 3 vom 31. März 2012 zum Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) – Allgemeiner Teil – vom 13. September 2005

verschiedene Inkraftsetzungsdaten

II. Beschluss und zustimmende Kenntnisnahme der 155. Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA am 04./05.07.2012 mit Änderungen in Umsetzung des § 20a ABD Teil A, 1.

– Änderungen des ABD Teil A, 1.
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 7 vom 31. März 2012 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005

verschiedene Inkraftsetzungsdaten

– ABD Teil A, 1.
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 12 vom 31. März 2012 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Besonderer Teil Verwaltung – (BT-V) – vom 13. September 2005

verschiedene Inkraftsetzungsdaten

– Änderung des ABD Teil A, 3. (Regelung zur Überleitung der Beschäftigten und des Übergangsrechts)
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 7 vom 31. März 2012 zum Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA) vom 13. September 2005

verschiedene Instandsetzungsdaten

III. Beschluss und zustimmende Kenntnisnahme der 155. Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA am 04./05.07.2012 mit Änderung in Umsetzung des § 2 Absatz 3 Satz 4 ABD Teil D, 8.

– ABD Teil D, 8. (Regelung über eine ergänzende Leistung an Beschäftigte und Auszubildende)
hier: Änderung von Bestimmungen in Umsetzung der Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und kommunalen Arbeitgebern vom 31. März 2012

verschiedene Inkraftsetzungsdaten

IV. Beschluss und zustimmende Kenntnisnahme der 155. Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA am 04./05.07.2012 mit Änderung in Umsetzung des § 8b ABD Teil E, 1.1.

– ABD Teil E, 1.1. (Regelung für Auszubildende)
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 4 vom 31. März 2012 zum Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) – Besonderer Teil BBiG – vom 13. September 2005

verschiedene Inkraftsetzungsdaten

V. Beschluss und zustimmende Kenntnisnahme der 155. Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA am 04./05.07.2012 mit Änderungen in Umsetzung des § 4 Absatz 5 ABD Teil B, 5.

– Änderungen des ABD Teil B, 5. (Regelung für die Kraftfahrer und Kraftfahrerinnen)
hier: Erhöhung der Pauschalentgelte in Umsetzung der Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und kommunalen Arbeitgebern vom 31. März 2012
verschiedene Inkraftsetzungsdaten

VI. Beschluss und zustimmende Kenntnisnahme 155. Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA vom 04./05.07.2012 mit Änderungen in Umsetzung des § 20a ABD Teil A, 1.

– Regelung über eine einmalige Pauschalzahlung 2012 und 2013 in Umsetzung des Tarifvertrages über eine einmalige Pauschalzahlung 2012 und 2013 (VKA) vom 31. März 2011
verschiedene Inkraftsetzungsdaten

VII. Beschluss und zustimmende Kenntnisnahme der 155. Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA am 04./05.07.2012 mit Änderung in Umsetzung des § 14a ABD Teil E, 2.

– ABD Teil E, 2. (Regelung für Praktikantinnen und Praktikanten)
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrag Nr. 3 vom 31. März 2012 zum Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD) vom 27. Oktober 2009
verschiedene Inkraftsetzungsdaten

VIII. Zustimmende Kenntnisnahme der Bayerischen Regional-KODA in Umsetzung des § 7 Absatz 2 Satz 2 ABD Teil D, 6a.

– ABD Teil D, 6a. (Regelung zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte – FlexAZR –)
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 2 vom 31. März 2012 zum Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte – TV FlexAZ – vom 27. Februar 2010
zum 1. März 2012

Anlage 100 [herunterladen]

Beschlüsse der 154. Vollversammlung vom 29.02.2012

– Anlage zu § 1 zur Anlage zu § 44: Anlage F ABD Teil A, 1.
hier: Eingruppierung von Beschäftigten als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit Integrationsplätzen
Änderung der Anmerkung Nr. 9 im Anhang zu der Anlage F
rückwirkend zum 1. Januar 2012

– § 16 ABD Teil E, 1. (Beendigung des Ausbildungsverhältnisses)
hier: Fristverlängerung der Protokollnotiz
mit Wirkung zum 29. Februar 2012

– ABD Teil B, 4. (Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)

hier: redaktionelle Änderungen in Umsetzung des neuen Dienstrechts in Bayern
rückwirkend zum 1. Januar 2011

– ABD Teil B, 4.1. (Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse arbeitsvertraglich beschäftigter Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)
hier: Streichung der Protokollnotiz zu Nr. 5 ABD Teile B, 4.1.1. mit B, 4.1.2.
zum 1. Mai 2012

– ABD Teil B, 4.1. (Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse arbeitsvertraglich beschäftigter Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)
hier: Klarstellung
zum 1. August 2012

– ABD Teil B, 4.1.1. (Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften an Realschulen und Gymnasien)
hier: Neuregelung Beratungslehrkraft
zum 1. August 2012

– ABD Teil B, 4.3. (Ordnung für Berufsbezeichnungen von arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräften an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)
hier: Anpassung an die Lehrerberufsbezeichnungsverordnung
zum 1. August 2012

– ABD Teil B, 4.3. (Ordnung für Berufsbezeichnungen von arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräften an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)
hier: Beurteilungsturnus für die Beurteilung von Schulleiterinnen und Schulleitern
zum 1. August 2012

– ABD Teil B, 4.3. (Ordnung für Berufsbezeichnungen von arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräften an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)
hier: u. a. redaktionelle Änderungen
zum 1. August 2012

Beschlüsse 2011

Anlage 99 [herunterladen]

Beschlüsse der 153. Vollversammlung vom 30.11./01.12.2011

– § 14 ABD Teil A, 1. (Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit)
hier: Höhe der persönlichen Zulage
zum 1. Februar 2012

– § 20b ABD Teil A, 1. (Einmalige Sonderzahlung 2009)
hier: Aufhebung
zum 1. Februar 2012

– § 29 ABD Teil A, 1. (Arbeitsbefreiung)
hier: Freistellung von der Arbeit
zum 1. Februar 2012

– Anlage 4 ABD Teil A, 3. (Vorläufige Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen für zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung stattfindende Eingruppierungs- und Einreihungsvorgänge)
hier: Änderung in Anpassung an § 16 Absatz 2 ABD Teil A, 1.

zum 1. Februar 2012

– Richtlinien für die Gewährung von Praktikantenvergütungen (Praktikanten-Richtlinien)
hier: Praktikanten im Sozialpädagogischen Seminar (SPS)

zum 1. Februar 2012

Anlage Nr. 98 [herunterladen]

I. Beschluss der Bayerischen Regional-KODA vom 26.10.2011

– § 17 ABD Teil A, 3. (Eingruppierung)
hier: Umsetzung des Vermittlungsvorschlages vom 07.10.2011

zum 1. Januar 2012

II. Beschluss und zustimmende Kenntnisnahme der Bayerischen Regional-KODA vom 26.10.2011 mit Änderungen in Umsetzung des § 20a ABD Teil A, 1.:
– ABD Teil D, 12. (Regelung über eine einmalige Pauschalzahlung 2011 in Umsetzung des Tarifvertrages über eine einmalige Pauschalzahlung vom 2. August 2011)

rückwirkend zum 1. Januar 2011

Anlage Nr. 97 [herunterladen]

Beschlüsse im schriftlichen Umlaufverfahren vom 29.07.2011:
– ABD Teil B, 4.1. [Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse arbeitsvertraglich beschäftigter Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft (SR-L)]
hier: Verzicht auf die dienstliche Beurteilung nach Vollendung des 58. Lebensjahres

rückwirkend zum 1. Januar 2011

– ABD Teil B, 4.1. [Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse arbeitsvertraglich beschäftigter Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft (SR-L)]
hier: Verzicht auf die Absenkung der Eingangsbesoldung

rückwirkend zum 1. Mai 2011

– ABD Teil B, 4.1.1. (Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften an Realschulen und Gymnasien)
hier: Erhöhung der Zulage für Realschuldirektorinnen/Realschuldirektoren – Übernahme der Regelungen für die entsprechenden Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern

zum 1. Januar 2012

– ABD Teil B, 4.3. (Ordnung für Berufsbezeichnungen von arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräften an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)
hier: Klarstellung Dienstgeberveranlassung rückwirkend

zum 1. Januar 2011

– ABD Teil B, 4.3. (Ordnung für Berufsbezeichnungen von arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräften an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)
hier: Einräumung des Rechts zum Führen einer höheren Berufsbezeichnung für Fachlehrkräfte entsprechend den Wartezeiten für die Beamten des Freistaats Bayern rückwirkend

zum 1. Januar 2011

Anlage Nr. 96 [herunterladen]

I. Beschlüsse der Bayerischen Regional-KODA vom 29./30.06.2011

– § 3 ABD Teil A, 1. (Allgemeine Arbeitsbedingungen)
hier: Prävention von sexuellem Missbrauch

zum 1. September 2011

– § 5a ABD Teil A, 1. (Freiwillige Qualifizierungsmaßnahmen)
hier: Anfügen einer Protokollnotiz zu § 5a Absatz 1

zum 1. September 2011

– § 36d ABD Teil A, 1. (Kostenpauschale bei Fehlgeburten)
hier: Erweiterung der Zahlung der Kostenpauschale bei Fehl- oder Totgeburten

zum 1. September 2011

– Abschnitt VIII „Anhänge und Anlagen“ ABD Teil A, 1.
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 11 vom 24. Januar 2011 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Besonderer Teil Verwaltung – (BT-V) – vom 13. September 2005

rückwirkend zum 1. Januar 2011

– Vorläufige Entgeltordnung für Beschäftigte im Pfarrbüro

zum 1. September 2011

– Dienstordnung für Beschäftigte im Pfarrbüro

zum 1. September 2011

– ABD Teil D, 3. [Kirchliche Arbeitszeitordnung (KAZO)]
hier: Verlängerung der Höchstdauer der täglichen Arbeitszeit in besonderen Fällen

zum 1. September 2011

– Änderung des ABD Teil D, 4. (Arbeitszeitkontenregelung)
hier: Verlängerung der befristeten Regelung

zum 1. August 2011

– ABD Teil D, 6a. (Regelung zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte – FlexAZR –)
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 1 vom 8. Dezember 2010 zum Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte – Tarifvertrag FlexAZ – vom 27. Februar 2010

rückwirkend zum 1. Januar 2011

– Bayerische Regional-KODA-Ordnung (BayRKO)
hier: Ausführungsbestimmungen zu § 8 Absatz 3 BayRKO

zum 1. September 2011

II. Beschluss und zustimmende Kenntnisnahme der Bayerischen Regional-KODA vom 29./30.06.2011

– ABD Teil A, 1.

hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 6 vom 8. Dezember 2010 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005

verschiedene Inkraftsetzungsdaten

III. Zustimmende Kenntnisnahme der Bayerischen Regional-KODA vom 29./30.06.2011

– ABD Teil D, 12. (Regelung über eine einmalige Pauschalzahlung 2010)
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 1 vom 8. Dezember 2010 zum Tarifvertrag über eine einmalige Pauschalzahlung 2010 vom 27. Februar 2011

zum 1. Januar 2010

IV. Beschluss der Bayerischen Regional-KODA im schriftlichen Umlaufverfahren vom 20.07.2011

– ABD Teil C, 7. (Dienstordnung für das pädagogische Personal in den katholischen Kindertageseinrichtungen)
hier: Verlängerung der Befristung von § 7 Absatz 2

Anlage Nr. 95 [herunterladen]

Beschlüsse der Bayerischen Regional-KODA vom 17.03.2011

– § 19 ABD Teil A, 1. (Erschwerniszuschläge)
hier: Erhöhung der Beträge ab 01.09.2010 rückwirkend

zum 1. Januar 2010

– Dienstordnung für das pädagogische Personal in den katholischen Kindertageseinrichtungen (ABD Teil C, 7.)
hier: Verlängerung der bis zum 30. Juni 2011 geltenden Regelung zur Überprüfung der Bestimmungen zur Verfügungszeit

zum 30. Juni 2011

– Verlängerung der bis zum 31.12.2010 geltenden Regelung über eine ergänzende Leistung an Beschäftigte und Auszubildende (sog. Ballungsraumzulage) und Änderung von Bestimmungen (ABD Teil D, 8.)

verschiedene Inkraftsetzungsdaten

Beschlüsse 2010

Richtlinien für die Gewährung von Praktikantenvergütungen [herunterladen]
hier: Änderung der Richtlinien in Anpassung an die Richtlinien der VKA für die Zahlung von Praktikantenvergütungen (Praktikanten-Richtlinien der VKA) vom 13. November 2009

Anlage 94 [herunterladen]

I. Beschluss der Bayerischen Regional-KODA vom 30.09.2010

– Anhang zu § 16 (Besondere Stufenregelungen) ABD Teil A, 1.
hier: redaktionelle Änderung zu Entgeltgruppe 9

rückwirkend zum 1. Juli 2010

II. Beschlüsse der Bayerischen Regional-KODA vom 10.11.2010

– § 18a ABD Teil A, 1. (Besondere Einmalzahlung für die Jahre 2007 bis 2012)
hier: Änderungen und Neufassung

verschiedene Inkraftsetzungsdaten

– ABD Teil A, 2.6. (Vorläufige Entgeltordnung für Religionslehrerinnen/Religionslehrer i. K.)
hier: Erhöhung der Förderschulzulage in Umsetzung des Änderungstarifvertrages Nr. 5 vom 27. Februar 2010 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005

rückwirkend zum 1. September 2010

– ABD Teil B, 4.1.1. (Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften an Realschulen und Gymnasien
hier: Anpassung der Vorschriften über das Entgelt an die durch die Dienstrechtsreform geänderten neuen beamtenrechtlichen Vorschriften und redaktionelle Änderungen

verschiedene Inkraftsetzungsdaten

– ABD Teil B, 4.1.2. (Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften an beruflichen Schulen
hier: Anpassung der Vorschriften über das Entgelt an die durch die Dienstrechtsreform geänderten neuen beamtenrechtlichen Vorschriften und redaktionelle Änderungen

verschiedene Inkraftsetzungsdaten

– ABD Teil B, 4.1.3. (Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften an Grund- und Hauptschulen [Volksschulen])
hier: Anpassung der Vorschriften über das Entgelt an die durch die Dienstrechtsreform geänderten neuen beamtenrechtlichen Vorschriften und redaktionelle Änderungen

verschiedene Inkraftsetzungsdaten

– Änderungen des ABD Teil D
hier: Übernahme der Regelung der Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für Beschäftigte der kommunalen Arbeitgeber vom 27. Februar 2010 zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte

zum 1. Januar 2010

– § 9 ABD Teil D, 9. (Übernachtungsgeld)
hier: Klarstellung Dienstgeberveranlassung

rückwirkend zum 1. Januar 2010

Anlage 93 [herunterladen]

I. Beschlüsse der Bayerischen Regional-KODA vom 30.06./01.07.2010

– § 11 ABD Teil A, 1. Teilzeitbeschäftigung
hier: Hinweis

zum 1. September 2010

– Anrechnung von Vordienstzeiten zur Anerkennung von Stufenlaufzeiten
hier: Einfügung eines § 16a in ABD Teil A, 1. zur Verortung des Zentral-KODA Beschlusses vom 12.11.2009

rückwirkend zum 1. März 2010

– § 28 ABD Teil A, 1. (Sonderurlaub)
hier: Hinweis

zum 1. September 2010

– § 36c ABD Teil A, 1. (Erstausstattung bei Geburten)

zum 1. September 2010

– Übernahme der Regelungen der Tarifeinigung im Sozial- und Erziehungsdienst
hier: Gesundheitsvorsorge in kirchlichen Einrichtungen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

zum 1. September 2010

– ABD Teil C, 1. Dienstordnung für Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten

zum 1. September 2010

– Regelungen für Praktikantinnen und Praktikanten

hier: Änderung der Regelungen in Anpassung an den Tarifvertrag für Praktikantinnen/ Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD) vom 27. Oktober 2009

rückwirkend zum 1. Dezember 2009

II. Beschlüsse der Bayerischen Regional-KODA vom 30.06./01.07.2010 mit Änderungen in Umsetzung des § 20a ABD Teil A, 1.

– Änderungen des ABD Teil A, 1.
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 5 vom 27. Februar 2010 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005

verschiedene Inkraftsetzungsdaten

– Änderungen des ABD Teil A, 1.
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 9 vom 27. Februar 2010 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Besonderer Teil Verwaltung – (BT-V) – vom 13. September 2005

verschiedene Inkraftsetzungsdaten

– Änderung des ABD Teil A, 3.
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 5 vom 27. Februar 2010 zum Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA) vom 13. September 2005

verschiedene Inkraftsetzungsdaten

III. Beschluss der Bayerischen Regional-KODA vom 30.06./01.07.2010 mit Änderungen in Umsetzung des § 4 Absatz 5 ABD Teil B, 5.

– Änderungen es ABD Teil B, 5.
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 2 vom 27. Februar 2010 zum Tarifvertrag für die Kraftfahrer und Kraftfahrerinnen des Bundes (KraftfahrerTV Bund) vom 13. September 2005

verschiedene Inkraftsetzungsdaten

IV. Beschluss der Bayerischen Regional-KODA vom 30.06./01.07.2010 mit Änderungen in Umsetzung des § 8b ABD Teil E, 1.1.

– Änderungen des ABD Teil E, 1.1.

hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 3 vom 27. Februar 2010 zum Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) – Besonderer Teil BBiG – vom 13. September 2005

verschiedene Inkraftsetzungsdaten

V. Beschluss der Bayerischen Regional-KODA vom 30.06./01.07.2010 mit Änderungen in Umsetzung des § 14a ABD Teil E, 2.

– Änderungen des ABD Teil E, 2.
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrag Nr. 1 vom 27. Februar 2010 zum Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD) vom 27. Oktober 2009

verschiedene Inkraftsetzungsdaten

VI. Änderungen des ABD in Umsetzung des § 20a ABD Teil A, 1.

– Änderung des ABD
hier: Umsetzung des Tarifvertrags über eine einmalige Pauschalzahlung 2010 vom 27. Februar 2010

zum 1. Januar 2010

– Änderungen des ABD
hier: Umsetzung des Tarifvertrags über die einmalige Sonderzahlung 2011 vom 27. Februar 2010

zum 1. Januar 2010

VII. Bekanntmachung in Umsetzung des § 20a ABD Teil A, 1.

– Bekanntmachung der Stundenentgelte gemäß dem Hinweis zu § 8 Absatz 1 Satz 3 ABD Teil A, 1. in Umsetzung der Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und kommunalen Arbeitgebern vom 27. Februar 2010

Anlage 92 [herunterladen]

II. Beschlüsse der Bayerischen Regional-KODA vom 24./25.03.2010

– Anlage 2 und 4 ABD Teil A, 3.
hier: Regelung zu Entgeltgruppe 9

zum 1. Juli 2010

– ABD Teil B, 4.1.1. (Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften an Realschulen und Gymnasien)
hier: Regelung der Dienstzulage für Lehrkräfte in der Ansparphase der Altersteilzeit im Blockmodell

zum 1. April 2010

– ABD Teil B, 4.3. (Ordnung für Berufsbezeichnungen von arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräften an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)
hier: Beförderungen während Altersteilzeit

zum 1. Juni 2010

– Änderungen des ABD Teil D, 4. (Arbeitszeitkontenregelung)

zum 1. Juni 2010

– ABD Teil D, 8. (Regelung über eine ergänzende Leistung an Beschäftigte und Auszubildende)
hier: Änderung und Weitergeltung der Regelung

rückwirkend zum 1. Januar 2010

Beschlüsse 2009

Anlage 91 [herunterladen]

I. Beschlüsse der Bayerischen Regional-KODA vom 10.12.2009

– Übernahme der Regelungen der Tarifeinigung im Sozial- und Erziehungsdienst
hier: Änderungen des ABD Teil A, 1. und Teil A, 2.
hier: Änderungen des ABD Teil A, 3.

rückwirkend zum 1. November 2009

– § 36c ABD Teil A, 1. (Erstausstattung bei Geburten)

zum 1. Januar 2010

– § 17a ABD Teil A, 3. (Sonderregelung bei Wechsel des Arbeitgebers)
hier: Aufhebung der befristeten Geltung und Änderung von Nr. 4

zum 1. Januar 2010

– ABD Teil B, 4.1. [Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse arbeitsvertraglich beschäftigter Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft (SR-L)]
hier: Aufhebung der Sonderregelungen für Beschäftigte, die die Altersgrenze erreicht haben

zum 1. Januar 2010

– ABD Teil D, 5. (Sabbatjahrregelung)
hier: § 1 Geltungsbereich

zum 1. Januar 2010

– Redaktionelle Änderungen im ABD
hier: Änderungen aufgrund der Neufassung der Dienstordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst sowie der vorläufigen Entgeltordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst

rückwirkend zum 1. September 2009

II. Beschluss im schriftlichen Umlaufverfahren vom 30.12.2009

– Übergangsregelung für Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst im Kindertagesstättenbereich

rückwirkend zum 1. November 2009

Anlage 90 [herunterladen]

Beschluss im schriftlichen Umlaufverfahren vom 24. Juli 2009

– ABD Teil C, 7. (Dienstordnung für das pädagogische Personal in den katholischen Kindertageseinrichtungen)

zum 1. September 2009

Anlage 89 [herunterladen]

I. Änderung in Umsetzung des § 20a ABD Teil A, 1.

– Änderung ABD Teil A, 1.
hier: Entgelttabelle ab 1. Januar 2009

– Änderung ABD Teil A, 1.
hier: Stundenentgelt Vollbeschäftigung ab 1. Januar 2009

II. Beschlüsse der Bayerischen Regional-KODA vom 16. Juli 2009

– § 18a ABD Teil A, 1. (Besondere Einmalzahlung für die Jahre 2007 bis 2012)
hier: Auszahlungsweise

zum 1. August 2009

– Arbeitsverhältnisse von Renten- und Versorgungsempfängern

zum 1. Januar 2010

– Vorläufige Regelung des Entgelts für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst

zum 1. September 2009

– ABD Teil B, 4.1 [Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse arbeitsvertraglich beschäftigter Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft (SR-L)]
hier: redaktionelle Änderungen

rückwirkend zum 1. Januar 2009

– ABD Teil B, 4.1.1. (Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften an Realschulen und Gymnasien)
hier: Einführung einer Dienstzulage an Realschulen

zum 1. April 2010

Anlage 88 [herunterladen]

I. Beschluss der Bayerischen Regional-KODA vom 12.02.2009

– ABD Teil A, 2.5. (Vergütungsordnung für Gemeindeassistenten und Gemeindereferenten)
hier: Aufhebung des § 2 Abs. 2

zum 1. September 2009

II. Beschlüsse der Bayerischen Regional-KODA vom 29./30.03.2009

– § 36b ABD Teil A, 1. (Übergangsregelung für die kirchliche Beihilfeversicherung bei Krankheitsfällen)
hier: Berichtigung

zum 1. Oktober 2005

– § 43 ABD Teil A, 1. (Überstunden)
hier: Änderung des Absatz 2

zum 1. Mai 2009

– ABD Teil C, 7. (Dienstordnung für pädagogische Fach- und Ergänzungskräfte an Kindertageseinrichtungen)
hier: 19,5 Stunden für Vorbereitung und Qualifizierung

zum 1. September 2009

– ABD Teil D, 10 c. Teil B [Ergänzende Regelungen zu den Beschlüssen der Zentral-KODA zur Entgeltumwandlung nach dem „Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung“ (BetrAVG)]
hier: Ersetzung der Ergänzenden Regelungen durch Ergänzungen

zum 1. August 2009

Beschlüsse 2008

Anlage 87 [herunterladen]

II. Beschlüsse der Bayerischen Regional-KODA vom 09./10.12.2008

– Einbeziehung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse in den Arbeitsvertrag
hier: Umsetzung des Beschlusses der Zentral-KODA in das ABD

zum 1. März 2009

– § 8 ABD Teil A, 1. (Ausgleich für Sonderformen der Arbeit)
hier: Ergänzung von Absatz 3 um Satz 12

zum 1. Januar 2009

– Änderung des ABD Teil A, 1.
§ 8 ABD Teil A, 1. (Ausgleich für Sonderformen der Arbeit)
hier: redaktionelle Änderung
und
Änderung des ABD Teil A, 2.6.
(Vergütungsordnung für Religionslehrer i. K. an Volks- und Förderschulen in den bayerischen (Erz-)Diözesen)
hier: Korrektur der Anpassung der Förderschulzulage für Religionslehrerinnen und Religionslehrer i. K.

verschiedene Inkraftsetzungsdaten

– § 14a ABD Teil A, 1. (Höher- bzw. Herabgruppierung von Leiterinnen/Leitern von Kindertageseinrichtungen und Erzieherinnen/Erzieher mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten)
hier: Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten

rückwirkend zum 1. September 2008

– Stufenzuordnung und Eingruppierung bei Arbeitgeberwechsel

zum 1. März 2009

– Anspruch auf Entgeltumwandlung für geringfügig Beschäftigte

zum 1. Januar 2009

– Besitzstandsregelung für kinderbezogene Entgeltbestandteile
hier: Umsetzung des Beschlusses der Zentral-KODA in das ABD

zum 1. März 2009

– ABD Teil B, 3. (Beschäftigte, die die Altersgrenze erreicht haben)
hier: Verlängerung der Befristung von Nr. 7 Abs. 1

zum 1. Januar 2009

– ABD Teil B, 4.1. (Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse arbeitsvertraglich beschäftigter Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)
hier: Reisekosten bei Fortbildungsreisen

zum 1. März 2009

– ABD Teil B, 4.1. (Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse arbeitsvertraglich beschäftigter Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)
hier: redaktionelle Änderung

zum 1. März 2009

– ABD Teil B, 4.1.3. (Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften an Grund- und Hauptschulen [Volksschulen])
hier: Bezugnahme auf beamtenrechtliche Vorschriften

zum 1. März 2009

– ABD Teil B, 4.3. (Ordnung für Berufsbezeichnungen von arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräften an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)
hier: Beförderungswartezeiten bei Fachbetreuung

zum 1. März 2009

– ABD Teil B, 4.3. (Ordnung für Berufsbezeichnungen von arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräften an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)
hier: Klarstellung zum Vorrang von Beurteilungen

zum 1. März 2009

– Entgeltumwandlung
hier: Änderung der Befristung bei den Ergänzenden Regelungen zu den Beschlüssen der Zentral-KODA zur Entgeltumwandlung nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (ABD Teil D,10 c Teil B)

zum 31. Dezember 2008

– Entgeltumwandlung
hier: Änderungen bei „Zu Nr. 5 Zuschuss des Dienstgebers“ der Ergänzenden Regelungen zu der Beschlüssen der Zentral-KODA zur Entgeltumwandlung nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (ABD Teil D,10 c Teil B)

zum 1. März 2009

Anlage 86 [herunterladen]

I. Beschlüsse zur Umsetzung der Tarifeinigung vom 31. März 2008

– Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 2 vom 31. März 2008 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005

verschiedene Inkraftsetzungsdaten

– Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 2 vom 31. März 2008 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Besonderer Teil Verwaltung – (BT-V) – vom 13. September 2005

verschiedene Inkraftsetzungsdaten

– Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 1 vom 31. März 2008 zum Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten des Bundes in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Bund) vom 13. September 2005 und des Änderungstarifvertrags Nr. 2 vom 31. März 2008 zum Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA) vom 13. September 2005
verschiedene Inkraftsetzungsdaten
– Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 2 vom 31. März 2008 zum Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) – Allgemeiner Teil – und des Änderungstarifvertrags Nr. 2 vom 31. März 2008 zum Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) – Besonderer Teil BBiG –
verschiedene Inkraftsetzungsdaten

II. Beschlüsse zur Änderung des ABD Teil A

– Änderung des ABD Teil A,1.
hier: Änderung der Überschrift und Ergänzung des § 14 a um einen Absatz 3
rückwirkend zum 1. September 2008

– Änderung des ABD Teil A,1. (§ 18 a Besondere Einmalzahlung für die Jahre 2007 bis 2012)
hier: Auszahlung der besonderen Einmalzahlung für das Jahr 2008
zum 1. November 2008

– Änderung des ABD Teil A, 2.3. / G. 2 (Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst im Kindertagesstättenbereich)
hier: Ergänzung der Anmerkung 10
rückwirkend zum 1. September 2008

– Änderung des ABD Teil A, 2.6. (Vergütungsordnung für Religionslehrer i. K. an Volks- und Förderschulen in den bayerischen (Erz-)Diözesen)
hier: Anpassung der Förderschulzulage für Religionslehrerinnen und Religionslehrer i. K.
rückwirkend zum 1. September 2008

– Änderung des ABD Teil A, 2.6. (Vergütungsordnung für Religionslehrer i. K. an Volks- und Förderschulen in den bayerischen (Erz-)Diözesen)
hier: Anpassung der Vergütung für gemäß § 8 Abs. 1 Unterabs. 2 SGB IV aushilfsweise beschäftigte Religionslehrerinnen und Religionslehrer i. K.
rückwirkend zum 1. September 2008

III. Beschluss zur Änderung des ABD Teil B
– Änderung des ABD Teil B, 5. (Regelung für die Kraftfahrer und Kraftfahrerinnen)
hier: Einfügen einer Automatikklausel
zum 1. Januar 2009

IV. Beschluss zur Änderung des ABD Teil E
– Änderung des ABD Teil, E, 2. (Regelung über die vorläufige Weitergeltung der Regelungen für die Praktikantinnen/Praktikanten)
hier: Anheben der Praktikantenentgelte
zum 1. Januar 2009

Anlage 85 [herunterladen]

I. Beschlüsse der Bayerischen Regional-KODA vom 08./09.07.2008

– Beschluss zur Umsetzung der Tarifeinigung vom 31. März 2008
hier: Änderung der Regelung für die Kraftfahrer und Kraftfahrerinnen und der Regelung der Arbeitsbedingungen

rückwirkend zum 01.01.2008

– Vergütungsregelung für Religionslehrer, die unter die Sonderregelung zur Dienstordnung für Religionslehrer im Kirchendienst fallen, vom 01.09.1998

zum 01.09.2008

I. Beschluss der Bayerischen Regional-KODA vom 04.08.2008

– Reisekostenordnung der bayerischen (Erz-)Diözesen (ABD Teil D,9.)
hier: Anpassung der Wegstreckenentschädigung

zum 01.08.2008

Anlage 84 [herunterladen]

Beschlüsse der Lehrerkommission der Bayerischen Regional-KODA vom 10.07.2008

– Regelmäßige Mehrarbeit

zum 01.08.2008

– Unterrichtspflichtzeit

zum 01.08.2008

Anlage 83 [herunterladen]

I. Änderungen in Umsetzung des § 20 a ABD Teil A, 1.
– Änderungen ABD Teil A, 1.

unterschiedliche Inkraftsetzungsdaten

– Änderungen ABD Teil A, 3.

unterschiedliche Inkraftsetzungsdaten

II. Änderungen in Umsetzung des § 8 b ABD Teil E, 1.
– Änderung ABD Teil E, 1.

rückwirkend zum 01.01.2008

Anlage 82 [herunterladen]

Beschlüsse der Lehrerkommission der Bayerischen Regional-KODA vom 24.04.2008

– Ergänzung der staatlichen Beurteilungsrichtlinien
hier: Ausgestaltung der Beurteilungskriterien „Beiträge zum kirchlichen Profil der Schule“

zum 01.07.2008

– Kirchliche Lehrerdienstordnung (KLDO)
hier: Aufnahme einer entsprechenden Formulierung ins ABD, dass die KLDO Bestandteil der Arbeitsverträge der Lehrkräfte ist

zum 01.07.2008

Anlage 81 [herunterladen]

I. Beschlüsse der Bayerischen Regional-KODA vom 23.04.2008

– § 6 ABD Teil A, 1. (Regelmäßige Arbeitszeit)
hier: Arbeitszeit zum 01.07.2008 bei Teilzeitbeschäftigten
zum 01.06.2008

– Änderung der Reisekostenordnung der bayerischen (Erz-) Diözesen (ABD Teil D, 9.)
zum 01.07.2008

Anlage 80 [herunterladen]

I. Beschlüsse der Bayerischen Regional-KODA vom 12./13.02.2008

– Änderung der Vorbemerkungen zu den Anlagen 3, 3 A und 3 K (ABD Teil A, 3.)
zum 01.10.2005

– § 11 ABD Teil A, 3. (Kinderbezogene Entgeltbestandteile)
zum 02.01.2008

– § 8 ABD Teil A, 1. (Ausgleich für Sonderformen der Arbeit)
hier: Änderung des Absatzes 1 im Sinne einer Anpassung an die Vorgaben des § 7 ABD Teil D, 4.(Arbeitszeitkontenregelung)
zum 01.05.2008

Anlage 79 [herunterladen]

Beschluss der Lehrerkommission der Bayerischen Regional-KODA vom 14.02.2008

– Systembetreuer und qualifizierte Beratungslehrer an Realschulen
zum 01.08.2008

Beschlüsse 2007

Anlage 78 [herunterladen]

I. Beschluss der Zentral-KODA vom 01.10.2007

– Entgeltumwandlung
zum 01.02.2008

II. Beschlüsse der Bayerischen Regional-KODA vom 11./12.12.2007

– § 5 ABD Teil A, 1. (Qualifizierung)
§ 39 ABD Teil A, 1. (Reisekosten)
hier: Änderung reisekostenrechtlicher Vorschriften
zum 01.03.2008

– § 11 ABD Teil A, 3. (Kinderbezogene Entgeltbestandteile)
hier: Änderung und Ergänzung des Absatzes 1
zum 01.01.2008

– § 17 a ABD Teil A, 3. (Sonderregelung bei Wechsel des Arbeitgebers)
hier: Verlängerung der Befristung von Ziffer 4

zum 31.12.2007

– Anlage 3 K zu ABD Teil A, 3.
Strukturausgleiche für nach Anlage 2 K übergeleitete Beschäftigte (kirchenspezifische Berufe)
hier: Änderung der Vorbemerkungen

zum 01.10.2007

– Änderung von Bestimmungen der Regelung über eine ergänzende Leistung für Mitarbeiter (sog. Ballungsraumzulage) (ABD Teil D, 8.)

zum 01.10.2005

– Änderung von Bestimmungen der „Ordnung über die betriebliche Altersversorgung der bei der Bayerischen Versorgungskammer – Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden – versicherten Mitarbeiter im kirchlichen Dienst – Versorgungsordnung A –“ (ABD Teil D, 10 a)

Nrn. 1 – 12, 14, 16, 17 und 19 zum 01.01.2007
Nrn. 13 und 18 zum 01.01.2008
Nr. 15 zum 01.01.2001

Anlage 77 [herunterladen]

Beschlüsse der Lehrerkommission der Bayerischen Regional-KODA vom 13.12.2007

Lehrkräfte an Realschulen mit Führungsaufgaben

zum 01.08.2008

– Nr. 6 der Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften an Realschulen und Gymnasien
hier: Ergänzung der Voraussetzungen zur Gewährung der Zulage

rückwirkend zum 01.11.2007

Anlage 76 [herunterladen]

Beschlüsse der Bayerischen Regional-KODA vom 16.10.2007

– Beschluss zur Änderung von Bestimmungen über das Leistungsentgelt und zur Gewährung einer Besonderen Einmalzahlung

rückwirkend zum 01.01.2007 und zum 01.09.2007

– Anlage 3 K zu ABD Teil A, 3.
Strukturausgleiche für nach Anlage 2 K übergeleitete Beschäftigte (kirchenspezifische Berufe)
hier: Ergänzung der Vorbemerkungen; Umgang mit Strukturausgleichen bei kirchenspezifischen Berufen

zum 01.10.2007

– § 5 a ABD Teil A, 1. (Freiwillige Fortbildung) und § 9 Abs. 3 ABD Teil C, 2. (Dienstordnung für Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten in den bayerischen (Erz-)Diözesen)
hier: Änderungen

zum 01.01.2008

– § 34 ABD Teil A, 1. (Kündigung des Arbeitsverhältnisses) und ABD Teil A, 2.14 (Lohngruppenverzeichnis)
hier: Anrechnung von Zeiten geringfügiger Beschäftigung vor dem 01.01.2001 bzw. 01.01.2002

zum 01.01.2008

– § 24 ABD Teil A, 1. (Berechnung und Auszahlung des Entgelts)
hier: Ergänzung des § 24 ABD Teil A, 1. um einen Absatz 8; Verzicht auf Entgeltbestandteile durch geringfügig Beschäftigte

rückwirkend zum 01.10.2007

– Feststellungs- und Redaktionsbeschluss
hier: Änderung in Umsetzung der Präambel

rückwirkend zum 01.09.2007

Anlage 75 [herunterladen]

Beschlüsse der Bayerischen Regional-KODA vom 10./11. und 19.07.2007

– § 3 ABD Teil A, 1. (Allgemeine Arbeitsbedingungen)
hier: Ergänzung des Absatzes 5 um eine Protokollnotiz

zum 01.09.2007

– § 16 ABD Teil A, 1. (Stufen der Entgelttabelle)

zum 01.09.2007

– Anhang zu § 16 ABD Teil A, 1.

zum 01.09.2007

– § 23 ABD Teil A, 1. (Besondere Zahlungen)
hier: Gleichstellung von Praktikumszeiten mit Ausbildungszeiten

zum 01.09.2007

– § 8 ABD Teil A, 3. (Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege)
hier: Ergänzung des Absatzes 2 um eine Protokollnotiz

zum 01.09.2007

– § 8 a ABD Teil A, 3. (Mehrfachaufstiege bei kirchenspezifischen Berufen)

zum 01.10.2007

– § 19 ABD Teil A, 3. (Entgeltgruppe 2 Ü und 15 Ü)
hier: Änderung in Umsetzung der Präambel

zum 01.09.2007

– Anlage 3 K zu ABD Teil A, 3.
Strukturausgleiche für nach Anlage 2 K übergeleitete Beschäftigte (kirchenspezifische Berufe)
hier: Ergänzung der Entgeltgruppe 14

zum 01.09.2007

– Regelung der Altersteilzeitarbeit (ABD Teil D, 6.)
hier: redaktionelle Änderungen

zum 01.09.2007

– Sonderregelung zum Entgelt
für Pastoralassistentinnen/Pastoralassistenten im Vorbereitungsdienst in der Diözese Eichstätt und
für Pastoralpraktikantinnen/Pastoralpraktikanten in den Diözesen Regensburg, Passau und Würzburg

zum 01.09.2007

Anlage 74 [herunterladen]

Beschlüsse der Bayerischen Regional-KODA vom 08./09.05.2007

– Entgeltumwandlung
hier: Umwandelbare Arbeitsentgeltbestandteile

rückwirkend zum 01.01.2007

– Entgeltumwandlung
hier: Klarstellung zur Umwandlung von Arbeitsentgeltbestandteilen

zum 01.09.2007

– Arbeitsvertragsrecht der bayerischen (Erz-)Diözesen (ABD)
hier: Präambel

zum 01.09.2007

– § 6 Regelmäßige Arbeitszeit (ABD Teil A, 1.)
hier: Änderungen in Umsetzung der Präambel

zum 01.09.2007

– § 12 Strukturausgleich (ABD Teil A, 3.)
hier: Änderung in Umsetzung der Präambel

zum 01.09.2007

– § 20 a Entgeltbezugsgröße (ABD Teil A, 1.)
hier: Änderungen in Umsetzung der Präambel

zum 01.09.2007

– Anlage A (ABD Teil A, 1.)
hier: Änderung in Umsetzung der Präambel

zum 01.09.2007

– Auszahlungsvolumen des Leistungsentgelts gemäß ABD

zum 01.09.2007

– Anlage 2, Anlage 2 K, Anlage 4, Anlage 4 A, Anlage 4 K (ABD Teil A, 3.)
hier: Änderung in Umsetzung der Präambel

zum 01.09.2007

– Anlage 3 (ABD Teil A, 3.)
hier: Änderung

zum 01.09.2007

– Anlage 3 K
Strukturausgleiche für kirchenspezifische Berufe

zum 01.09.2007

– Anlage 5 zu § 23 (ABD Teil A, 3.)
hier: Aufhebung der Niederschriftserklärung

zum 01.09.2007

– Herabgruppierungsschutz für Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten
hier: Änderung der Teile A, 1. und A, 3. des ABD

zum 01.09.2007

– Sabbatjahrregelung
hier: redaktionelle Änderungen

zum 01.09.2007

Anlage 73 [herunterladen]

Beschlüsse der Lehrerkommission der Bayerischen Regional-KODA vom 27.03.2007 und vom 23.04.2007

– Regelung zur Überleitung von Lehrkräften an Schulen in kirchlicher Trägerschaft (RÜ-L)
rückwirkend zum 01.11.2006

– Neufassung des Arbeitsvertragsrechts der bayerischen (Erz-)Diözesen Teil B, 4.
rückwirkend zum 01.01.2007

– Ordnung für Berufsbezeichnungen von arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräften an Schulen in kirchlicher Trägerschaft

rückwirkend zum 01.05.2007

Anlage 72 [herunterladen]

Beschlüsse der Bayerischen Regional-KODA vom 13./14.02.2007

– Sabbatjahrregelung
hier: Änderung

zum 01.04.2007

– Ersetzung der Richtlinie zur Vereinheitlichung der Arbeitsverträge in den bayerischen (Erz)Diözesen vom 01.03.1996 durch eine Regelung

zum 01.04.2007

– Anlage 4 zu ABD Teil A, 3.
hier: Änderung

zum 01.04.2007

– Arbeitsvertragliche Regelungen für Beschäftigte, die die Altersgrenze erreicht haben
hier: Änderung der Protokollnotiz zu Nr. 7

zum 01.04.2007

– Anlagen 2 K und 4 K zu ABD Teil A, 3.
hier: Ergänzung um die Berufsgruppe der Pfarrhelfer

rückwirkend zum 01.10.2005

– § 5 ABD Teil A, 1. (Qualifizierung)
hier: Änderung des Absatz 2

zum 01.04.2007

– § 5 ABD Teil A, 1. (Qualifizierung)
hier: Ergänzung des Absatz 3 Satz 1 um einen Buchstaben e)

zum 01.04.2007

– Regelung für die Kraftfahrer und Kraftfahrerinnen und Anpassung der Regelung der Altersteilzeit

rückwirkend zum 01.10.2005

– § 11 ABD Teil A, 3. (Kinderbezogene Entgeltbestandteile)
hier: Ergänzung des Absatz 1 Satz 4 um die Buchstaben c) und d)

zum 01.04.2007

– § 8 ABD Teil A, 1. (Ausgleich für Sonderformen der Arbeit) und § 8 ABD Teil D, 4 (Arbeitszeitkontenregelung)
hier: Änderung

zum 01.04.2007

– Sonderregelung zum Entgelt für Pastoralassistentinnen/Pastoralassistenten im Vorbereitungsdienst in der Erzdiözese München und Freising

zum 01.04.2007

– Anpassung des ABD an das Gesetz zur Einführung des Elterngeldes vom 5. Dezember 2006

zum 01.01.2007

Beschlüsse 2006

Anlage 71 [herunterladen]

Beschlüsse der Bayerischen Regional-KODA vom 12./13.12.2006

– § 3 ABD Teil A, 1. (Allgemeine Arbeitsbedingungen)
hier: Ergänzung um die Absätze 8 a mit 8 c (Schadenshaftung der Beschäftigten)

zum 01.01.2007

– Dienstordnung für Gemeindereferenten in den bayerischen (Erz-)Diözesen
hier: Änderung

zum 01.01.2007

– Dienstordnung für Mesner vom 01.01.2001
hier: Änderung

zum 01.01.2007

– Dienstordnung für Kirchenmusiker vom 01.01.2001
hier: Änderung

zum 01.01.2007

– Dienstordnung für Pfarrsekretärinnen und Pfarrsekretäre vom 01.09.2003
hier: Änderung

zum 01.02.2007

– Dienstordnung für Pastoralassistenten und Pastoralreferenten

zum 01.02.2007

Anlage 70 [herunterladen]

Beschlüsse der Lehrerkommission der Bayerischen Regional-KODA vom 19.10.2006

– Konkurrenzregelung beim Ortszuschlag
hier: Ergänzung der Nr. 6 SR 2 l Teil A bis C

zum 31.10.2006

Anlage 69 [herunterladen]

Beschlüsse der Bayerischen Regional-KODA vom 17./18.10.2006

– § 8 ABD Teil A, 1. (Ausgleich für Sonderformen der Arbeit)
hier: Änderung des Absatz 7

rückwirkend zum 01.10.2005

– Regelung über die Arbeitsbedingungen von Mitarbeitern an Bildschirmgeräten
hier: Aufhebung der bestehenden Regelung

zum 01.01.2007

– § 11 ABD Teil A, 3. (Kinderbezogene Entgeltbestandteile)
hier: Ergänzung des Absatz 1 Satz 2 um eine Protokollnotiz
rückwirkend zum 01.10.2005

– § 20 ABD Teil A, 1. (Jahressonderzahlung)
hier: Ergänzung des Absatz 4 Ziffer 1 Buchstabe c) um eine Protokollnotiz
zum 01.11.2006

– Ordnung über die betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung der Mitarbeiter im kirchlichen Dienst – Versorgungsordnung C – Teil B
hier: Änderung der Bestimmungen zu Nr. 1 und zu Nr. 5 der Ergänzenden Regelungen zu den Beschlüssen der Zentral-KODA zur Entgeltumwandlung nach dem „Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung“ (BetrAVG)
zum 01.11.2006

– Vergütungsordnung für Religionslehrer i. K. an Volks- und Förderschulen
hier: Hinweis der Erzdiözese München und Freising
zum 01.11.2006

Anlage 68 [herunterladen]

Beschlüsse der Bayerischen Regional-KODA vom 11./12.07.2006

– Änderung der Ergänzung vom 26.09.2005 des Beschlusses der Bayerischen Regional-KODA zur Übernahme des neu gestalteten Tarifrechts des öffentlichen Dienstes vom 04./05.05.2004
zum 01.11.2006

– Arbeitszeitkontenregelung
zum 01.09.2006

– Änderung der Vergütungsregelung für Religionslehrer, die unter die Sonderregelung zur Dienstordnung für Religionslehrer im Kirchendienst fallen, vom 01.09.1998
zum 01.09.2006

– Änderung der Vergütungsordnung für Religionslehrer i. K. an Volks- und Förderschulen in den bayerischen (Erz-)Diözesen vom 01.09.1996
zum 01.09.2006

– Regelung für Auszubildende
rückwirkend zum 01.10.2005

– Regelung über die vorläufige Weitergeltung der Regelungen für die Praktikantinnen/Praktikanten
rückwirkend zum 01.10.2005

– Änderung des ABD Teil A, 1.
rückwirkend zum 01.10.2005

– Änderung des ABD Teil A, 3.
hier: Ergänzung zu § 17 a (Sonderregelung bei Wechsel des Arbeitgebers)
zum 01.07.2006

– Änderung des ABD Teil A, 3.
hier: Ergänzung des § 17 a um eine Protokollnotiz
rückwirkend zum 01.10.2005

Anlage 67 [herunterladen]

Beschlüsse der Lehrerkommission der Bayerischen Regional-KODA vom 27.04.2006

– Pauschalierung der Altersversorgung bei Lehrkräften
hier: Neufassung der Nr. 6 SR 2 l Teil A
zum 01.09.2006

– Ordentliche Kündigung
hier: Neuregelung der Vertragsstrafe
zum 01.09.2006

Anlage 66 [herunterladen]

Beschlüsse der Bayerischen Regional-KODA vom 25.01.2006, vom 07./08.02.2006, vom 09.03.2006 und vom 25./26.04. 2006

– Neufassung des Arbeitsvertragsrechts der bayerischen (Erz-)Diözesen (ABD) Teil A, 1.
rückwirkend zum 01.10.2005

– Neufassung des Arbeitsvertragsrechts der bayerischen (Erz-)Diözesen (ABD) Teil A, 3. Regelung zur Überleitung der Beschäftigten und des Übergangsrechts (RÜÜ)
rückwirkend zum 01.10.2005

– Neufassung des Arbeitsvertragsrechts der bayerischen (Erz)Diözesen (ABD) Teil B, 1. bis Teil B, 3.
rückwirkend zum 01.10.2005

– Feststellungs- bzw. Redaktionsbeschluss
rückwirkend zum 01.10.2005

Anlage 65 [herunterladen]

Beschlüsse der Bayerischen Regional-KODA vom 25./26.04.2006

– Dienstordnung für Religionslehrer im Kirchendienst (RL i. K.) an Volksschulen und Förderschulen in den bayerischen (Erz-)Diözesen vom 01.09.1996
hier: § 8 Umfang der Tätigkeit – Aufhebung der befristeten Erhöhung
zum 01.09.2006

Anlage 64 [herunterladen]

Beschlüsse der Lehrerkommission der Bayerischen Regional-KODA vom 09.01.2006

– Zahlung von Krankenbezügen
zum 01.03.2006

Beschlüsse 2005

Anlage 63 [herunterladen]

Beschlüsse der Lehrerkommission der Bayerischen Regional-KODA vom 20.10.2005

– SR 2 l[1)] Teile A bis C
hier: Änderung der Nr. 3 Abs. 2

Schuljahr 2005/2006

– Auszahlung der Vergütung
hier: Ergänzung der Nr. 3 der SR 2 l1) Teile A bis C

zum 01.01.2006

[1)] Hinweis: SR l in der Fassung vom 30.09.2005

Anlage 62 [herunterladen]

Beschlüsse der Lehrerkommission der Bayerischen Regional-KODA vom 21.09.2005

– Regelung zur Mehrarbeit
hier: Änderung der Protokollnotiz zu Nr. 3 Abs. 3 SR 2 l Teile A bis C

Schuljahr 2005/2006

Anlage 61 [herunterladen]

Beschlüsse der Bayerischen Regional-KODA vom 26.09.2005

– Ergänzung des Übernahmebeschlusses vom 04./05.05.2004

zum 01.10.2005

– Übernahme der Regelung der Tarifverträge zur Überleitung der Beschäftigten vom 13. September 2005

zum 01.10.2005

Anlage 60 [herunterladen]

Beschlüsse der Bayerischen Regional-KODA vom 12./13.07.2005

– Sonderregelung für Religionslehrer, die nicht unter die Dienstordnung für Religionslehrer im Kirchendienst fallen,

vom 01.09.1998

hier: Änderung der Unterrichtspflichtzeit an Waldorfschulen und an ihnen gleichgestellten Schulen

zum 01.09.2005

Anlage 59 [herunterladen]

Beschlüsse der Bayerischen Regional-KODA vom 08.12.2004 und vom 03./04.05.2005

– Regelung über eine ergänzende Leistung für Mitarbeiter
(sog. Ballungsraumzulage)
rückwirkend zum 01.01.2005

– Regelung über ein Urlaubsgeld für Mitarbeiter
hier: Änderung der Ziffer 1 der Anmerkung zu § 2
zum 01.07.2005

– Regelung über eine Zuwendung für Mitarbeiter
hier: Änderung der Nr. 1 der Anmerkungen zu § 2
zum 01.07.2005

– Regelung über eine Zuwendung für Auszubildende
hier: Änderung der Nr. 1 der Anmerkungen zu § 2
zum 01.07.2005

– Regelung über eine Zuwendung für Praktikanten
hier: Änderung der Nr. 1 der Anmerkungen zu § 2
zum 01.07.2005

– Regelung über eine Einmalzahlung für Mitarbeiter
zum 01.07.2005

Anlage 58 [herunterladen]

Beschlüsse der Bayerischen Regional-KODA vom 15./16.02.2005

– Dienstordnung für Religionslehrer im Kirchendienst (RL i. K.) an Volksschulen und Förderschulen in den bayerischen (Erz-)Diözesen vom 01.09.1996
hier: Änderung des Umfangs der Tätigkeit
zum 01.09.2005

– Sonderregelung für Angestellte als Hausmeister SR 2 r Teil A, 2.
hier: Änderung der regelmäßigen Arbeitszeit des Hausmeisters
zum 01.06.2005

Beschlüsse 2004

Anlage 57 [herunterladen]

Beschlüsse der Bayerischen Regional-KODA vom 08.12.2004

– Arbeitsvertragsrechtliche Regelungen für Angestellte und Arbeiter, die die Altersgrenze erreicht haben
hier: Ausweitung des allgemeinen Geltungsbereiches
zum 01.01.2005

– Entgeltumwandlung
hier: Verlängerung der bestehenden Ergänzenden Regelungen der Bayerischen Regional-KODA zu den Beschlüssen der Zentral-KODA zur Entgeltumwandlung
zum 01.01.2005

– Reisekostenordnung ABD Teil C, 14.
hier: Änderung der §§ 4, 8, 11 und 13

zum 01.01.2005

Anlage 56 [herunterladen]

I. Beschlüsse der Zentral-KODA vom 01.07.2004

– Beschluss zur Entgeltumwandlung

zum 01.10.2004

– Ordnung für den Arbeitszeitschutz im liturgischen Bereich

zum 01.01.2006

II. Beschlüsse der Bayerischen Regional-KODA vom 13./14.07.2004

– Ergänzende Regelung zu den Beschlüssen der Zentral-KODA zur Entgeltumwandlung nach dem „Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung“ (BetrAVG)

zum 01.09.2004

– Betriebliche Altersversorgung (Entgeltumwandlung)
hier: Aufnahme künftiger Ansprüche auf vermögenswirksame Leistungen in umwandelbare Arbeitgeberentgeltbestandteile

zum 01.09.2004

– Vergütungsordnung für Mitarbeiter in der kirchlichen Verbands- und Bildungsarbeit für Erwachsene vom 01.07.1994

zum 01.09.2004

– Vergütungsordnung für bestellte Jugendpfleger und gleichgestellte Mitarbeiter in der kirchlichen Jugendarbeit mit vergleichbaren Tätigkeitsmerkmalen vom 01.01.1994

zum 01.09.2004

– § 25 ABD A, 1. Ausnahmen von Abschnitt VI, Eingruppierung

zum 01.09.2004

– ABD Teil A, 3.3., G. 1. Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst

zum 01.09.2004

– Vergütungsregelung für Religionslehrer, die unter die Sonderregelung zur Dienstordnung für Religionslehrer i. K. fallen vom 01.09.1998

zum 01.09.2004

– Übernahme der Regelungen des Tarifabschlusses des öffentlichen Dienstes vom 31.01.2003
hier: Änderung des Zahltages für die Vergütung

zum 01.09.2004

– Umsetzung des Gesetzes zur Änderung des Bundeserziehungsgeldgesetzes (01.12.2000) sowie des Gesetzes zur Änderung des Begriffs „Erziehungsurlaub“ (30.11.2000)

zum 01.09.2004

– Regelung über ein Urlaubsgeld für Mitarbeiter

zum 01.07.2004

– Anpassung an den EURO

zum 01.09.2004

– Ordnung über die betriebliche Altersversorgung, der bei der SELBSTHILFE, Pensionskasse der Caritas VVaG versicherten Mitarbeiter im kirchlichen Dienst, Versorgungsordnung B, ABD Teil C, 3b

zum 01.09.2004

Beschluss betrifft nur Diözese Augsburg

– Diözesane Ordnung für die Fortbildung, Weiterbildung, Zusatzausbildung der pädagogischen Fach- und Zweitkräfte in den katholischen Tagesstätten für Kinder in der Diözese Augsburg

zum 01.09.2004

Änderungen in Umsetzung von Beschlüssen der Bayerischen Regional-KODA:

– Ausfüllung des § 9 Abs. 2 Dienstordnung für Religionslehrer i. K.
hier: Regelung der Stundenermäßigung bei Teilzeit wegen Alters oder wegen Schwerbehinderung

zum 01.09.2004

– Änderung der Hochziffer des § 2 Abs. 1 (betr.: Vollbeschäftigung) der Sonderregelung für Religionslehrer, die nicht unter die Dienstordnung für Religionslehrer im Kirchendienst fallen, vom 01.09.1998

zum 01.09.2004

Anlage 55 [herunterladen]

Beschlüsse der Lehrerkommission der Bayerischen Regional-KODA vom 06.05.2004 und vom 15.07.2004

– Regelung zur Mehrarbeit
hier: Ergänzung der Protokollnotiz zu Nr. 3 Abs. 3 SR 2 l Teile A bis C

Schuljahr 2004/2005

– Arbeitszeitkonto
hier: Ergänzung der Nr. 3 der SR 2 l Teile A bis C

zum 01.07.2004

– Beihilfen bei Krankheits-, Pflege-, Geburts- und Todesfällen, Unterstützungen
hier: Ergänzung der Protokollnotiz zu Nr. 7 SR 2 l Teil A

zum 01.09.2004

Anlage 54 [herunterladen]

Beschlüsse der Bayerischen Regional-KODA vom 04./05.05.2004

– Regelung über ein Urlaubsgeld für Mitarbeiter
hier: Anmerkung zu § 2

zum 15.06.2004

– Übernahme von Regelungen des neugestalteten Tarifrechts des öffentlichen Dienstes

zum 15.06.2004

Anlage 53 [herunterladen]

Beschlüsse der Bayerischen Regional-KODA vom 03./04.02.2004 und vom 25.03.2004

– § 29 ABD Teil A, 1. Ortszuschlag/§ 41 ABD Teil B, 1. Sozialzuschlag
hier: Konkurrenzregelung im Bereich geschiedener Ehegatten

zum 01.04.2004

Beschlüsse 10/2003 – 12/2003

Anlage 52 [herunterladen]

Beschlüsse der Lehrerkommission der Bayerischen Regional-KODA vom 09.10.2003 und vom 11.12.2003

– SR 2 l Teil A
hier: Anpassung der Nr. 6 Abs. 6 Satz 2 an die neue BayRKO

zum 01.10.2003

– Regelung zur Mehrarbeit
hier: Änderung der SR 2 l Teile A bis C Nr. 3 Abs. 3

Schuljahr 2003/2004

– Regelungen zur Weihnachtszuwendung, zum Urlaubsgeld, zur vermögenswirksamen Leistung und zur sog. Ballungsraumzulage

zum 01.07.2003

Anlage 51 [herunterladen]

Beschlüsse der Bayerischen Regional-KODA vom 07./08.10.2003 und vom 09./10.12.2003

– § 1 ABD Teil A, 1./§ 1 ABD Teil B, 1. Allgemeiner Geltungsbereich
hier: Anpassung an § 3 BayRKO zum 01.10.2003

zum 01.10.2003

– Regelung über eine Zuwendung für Mitarbeiter
hier: Absenkung der Weihnachtszuwendung; (betr.: familienbezogene Komponente im Ortszuschlag)

zum 01.01.2004

Zentral-KODA

Ordnung über die Rechtsfolgen eines Dienstgeberwechsels im Geltungsbereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse

Beschluss der Zentral-KODA vom 23.11.2016

Bei jedem Wechsel eines oder einer Beschäftigten von einem Dienstgeber im Bereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse zu einem anderen Dienstgeber im Bereich der Grundordnung, für den ein anderer arbeitsrechtlicher Regelungsbereich gilt (Wechsel in der Zuständigkeit der nach Art. 7 Grundordnung gebildeten Kommission), gilt Folgendes:

1. Bei der Zuordnung zur Stufe der Entgelttabelle erfolgt grundsätzlich keine Anrechnung von Vordienstzeiten. Soweit die Unterbrechung zwischen den Arbeitsverhältnissen nicht mehr als 6 Monate beträgt, darf der oder die Beschäftigte jedoch nicht mehr als eine Entwicklungsstufe gegenüber dem vorherigen Arbeitsverhältnis mit einschlägiger beruflicher Tätigkeit zurückgestuft werden.

Weichen die Entgeltsysteme der verschiedenen Kommissionen hinsichtlich der Anzahl der Stufen und/oder hinsichtlich der regulären Verweildauer in den Stufen innerhalb derselben Entgeltgruppe voneinander ab, erfolgt die Stufenzuordnung im neuen Kommissionsrecht unter Anrechnung der einschlägigen beruflichen Tätigkeiten, soweit diese bei einem früheren Dienstgeber im Geltungsbereich der Grundordnung geleistet wurden und die Unterbrechung zwischen den Arbeitsverhältnissen nicht mehr als 6 Monate beträgt. Die sich daraus ergebende Stufenzuordnung kann um eine Stufe abgesenkt werden.

2. Der oder die Beschäftigte erhält auf Antrag vom bisherigen Dienstgeber die Jahressonderzahlung bzw. das Weihnachtsgeld beim Ausscheiden anteilig auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis vor einem festgelegten Stichtag endet. Der Anspruch nach Satz 1 beträgt ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem der oder die Beschäftigte Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts hat. Als Monat gilt eine Beschäftigungszeit von mehr als 15 Kalendertagen.
Diese Regelungen zur Jahressonderzahlung bzw. zum Weihnachtsgeld sind sinngemäß auch auf Regelungen zum Leistungsentgelt bzw. zur Sozialkomponente bei Dienstgeberwechsel im oben genannten Sinne anzuwenden.

3. Für die Berechnung von Kündigungsfristen werden Vorbeschäftigungszeiten aus einem vorherigen Arbeitsverhältnis mit einem Faktor von 0,5 berücksichtigt (Vorbeschäftigungszeiten von mehr als 6 Monaten werden hierbei wie ein volles Jahr angerechnet). Alle anderen Regelungen, welche darüber hinaus an die Beschäftigungszeit anknüpfen, bleiben hiervon unberührt; dies gilt insbesondere für die Unkündbarkeit und die Regelungen über die Probezeit.

4. Von den vorstehenden Vorschriften abweichende, für die Beschäftigten günstigere Regelungen in den Arbeitsvertragsordnungen bleiben unberührt.

5. Diese Ordnung tritt rückwirkend zum 01.06.2016 in Kraft. Sie tritt an die Stelle der „Ordnung über die Anrechnung von Vordienstzeiten zur Anerkennung von Stufenlaufzeiten“ (Beschluss der Zentral-KODA vom 12.11.2009).

Änderungsbeschluss der Zentral-KODA vom 08. November 2018 gemäß § 3 Abs. 1 Ziffer 1. Zentral-KODA-Ordnung (ZKO)

I. Die Zentral-KODA beschließt, den Beschluss zur Entgeltumwandlung vom 15. April 2002, zuletzt geändert durch Beschluss vom 21. März 2013, wie folgt zu ändern:

1. Mit Wirkung zum 1. Januar 2019 werden die Absätze 5.1 bis 5.2 gestrichen und der bisherige Absatz 5.3 wird zu Absatz 5 und um folgenden neuen Satz 1 unter entsprechender Neunummerierung der Folgesätze eingefügt:

„1Der Dienstgeber leistet den gesetzlichen Zuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung soweit möglich auf den Vertrag, in dem die Entgeltumwandlung erfolgt."

2. Für den Zeitraum vom 1. Januar 2019 bis zum 31. Dezember 2021 gilt folgende Übergangsvorschrift mit Anmerkung:

„1Im Zeitraum vom 1. Januar 2019 bis zum 31. Dezember 2021 ist der Arbeitgeberzuschuss nach § 1a Absatz 1a des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) auch bei solchen Entgeltumwandlungsvereinbarungen zu erbringen, die vor dem 1. Januar 2019 geschlossen worden sind, wenn am 31. Dezember 2018 der Anspruch auf den Zuschuss nach den Absätzen 5.1 bis 5.2 des Beschlusses zur Entgeltumwandlung in der bis zum 31. Dezember 2018 geltenden Fassung bestanden hat*). 2Dies gilt auch ab dem Zeitpunkt des Eintritts einer Verpflichtung zur gesetzlichen Krankenversicherung, soweit am 31. Dezember 2018 ein Anspruch auf den Zuschuss nur deshalb nicht bestanden hat, weil keine Krankenversicherungspflicht gegeben war.

*) Absatz 5.1 bis 5.2 in der am 31. Dezember 2018 geltenden Fassung lauteten:

(5.1) 1Wandelt ein krankenversicherungspflichtig Beschäftigter Entgelt um, leistet der Arbeitgeber in jedem Monat, in dem Arbeitsentgelt umgewandelt wird, einen Zuschuss in Höhe von 13 % des jeweiligen sozialversicherungsfrei in die zusätzliche betriebliche Altersversorgung umgewandelten Betrages. 2Der Zuschuss wird vom Dienstgeber an die zuständige Altersvorsorgeeinrichtung abgeführt. 3Der Zuschuss wird nicht gewährt im Falle der Nettoumwandlung (Riester-Rente).
(5.2) 1Für umgewandelte Beiträge, die unter Berücksichtigung des Höchstbetrages im Jahresdurchschnitt sozialversicherungspflichtig sind, besteht kein Anspruch auf Zuschuss. 2Der Zuschuss errechnet sich in diesem Fall aus dem höchstmöglichen zuschussfähigen Umwandlungsbetrag einschließlich des Zuschusses, so dass der Zuschuss zusammen mit den eingezahlten Beträgen des Beschäftigten die sozialversicherungsfreie Höchstgrenze erreicht. 3Für darüber hinaus umgewandelte Beträge besteht kein Anspruch auf Zuschuss. 4Diese darüber hinaus vom Beschäftigten umgewandelten Beträge sind ggf. entsprechend den gesetzlichen Vorgaben zu verbeitragen und zu versteuern."

3. Im Einleitungssatz wird die Paragraphenangabe „§ 17 Abs. 3 und 5" durch die Angabe „§ 19 Abs. 1 und § 20 Abs. 1" ersetzt.

4. In Absatz 1 Satz 1 wird hinter den Worten „zusätzliche betriebliche Altersversorgung" der Klammerzusatz „(Pflichtversicherung)" eingefügt.

5. Absatz 1 Satz 4 wird wie folgt neu gefasst:

„4Die Regelung gilt unabhängig davon, ob der Mitarbeiter die steuerliche Förderung durch Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG oder durch Sonderausgabenabzug nach § 10a EStG (einschließlich Zulagenförderung nach §§ 79 ff. EStG) in Anspruch nimmt."

6. Absatz 1b Satz 1 wird wie folgt neu gefasst:

„1Der Höchstbetrag der Entgeltumwandlung einschließlich des Arbeitgeberzuschusses nach § 1a Abs. 1a BetrAVG wird begrenzt auf kalenderjährlich 8 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung."

7. Absatz 2 wird wie folgt neu gefasst:

„1Möglichkeiten der Inanspruchnahme von Steuerfreiheit, einer pauschalen Besteuerung sowie einer Zulagenförderung sowie damit verbundener Sozialversicherungsfreiheit finden zunächst Anwendung auf Aufwendungen (Beiträge bzw. Umlagen) des Dienstgebers, sodann auf umgewandelte Entgeltbestandteile des Mitarbeiters. 2Dies gilt für den Fall von Zuwendungen des Dienstgebers an eine Pensionskasse zum Aufbau einer nicht kapitalgedeckten Altersversorgung im Sinne des § 3 Nr. 56 EStG auch im Verhältnis zu einer Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG; der Mitarbeiter wird hierzu notwendige Erklärungen abgeben. 3Erfolgt eine pauschale Besteuerung des Beitrags nach § 40b EStG in der am 31.12.2004 geltenden Fassung, trägt der Mitarbeiter die Pauschalsteuer. 4Dies gilt auch soweit nach § 40b EStG beim Aufbau einer nicht kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung aus umgewandelten Entgeltbestandteilen finanzierte Zuwendungen der Pauschalsteuer unterworfen werden."

8. Absatz 4 wird wie folgt neu gefasst:

„1Bietet die für die Pflichtversicherung zuständige Kasse keine rechtliche Möglichkeit für die Durchführung der Entgeltumwandlung, soll die zuständige arbeitsrechtliche Kommission eine andere Kasse festlegen, bei der die Entgeltumwandlung durchgeführt werden kann. 2Nimmt die zuständige arbeitsrechtliche Kommission eine solche Festlegung nicht vor, kann der Mitarbeiter verlangen, dass die Entgeltumwandlung bei der KZVK Köln oder einer anderen Kasse durchzuführen ist, bei der nach den Regelungen der arbeitsrechtlichen Kommissionen die Pflichtversicherung durchgeführt werden kann."

9. Die Erläuterungen zur Umsetzung des Beschlusses werden wie folgt gefasst:

„Es wird sichergestellt, dass bei der Reihenfolge der umzuwandelnden Beiträge vorrangig die sozialversicherungsfreien Beiträge zugunsten des Dienstgebers Verwendung finden. Soweit neben den Aufwendungen des Dienstgebers noch Sozialversicherungsfreiheit für Beiträge aus umgewandelten Entgeltbestand-teilen möglich ist, ist diese unter Berücksichtigung des Arbeitgeberzuschusses nach § 1a Abs. 1a BetrAVG so zu nutzen, dass sie durch die Summe von sozialversicherungsfreien Entgeltbestandteil und dem Arbeitgeberzuschuss nicht überschritten wird. Erst dann werden die sozialversicherungspflichtigen Beiträge berücksichtigt.

Der gesetzliche Zuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG beträgt mit Stand 1. Januar 2019 15 Prozent des umgewandelten Entgelts und ist vom Dienstgeber zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weiterzuleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. Besteht auf einem Teil des umgewandelten Entgelts keine oder nur eine teilweise Sozialversicherungspflicht, z.B. bei Überschreiten der Pflichtversicherungsgrenze in der KV innerhalb der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung, so begrenzt dies den

Zuschuss auf unter 15 Prozent. Keine Zuschusspflicht besteht danach, soweit die Entgeltumwandlung z.B. wegen der Erfüllung der Voraussetzungen einer sog. Riester-Rente nach § 1a Abs. 3 BetrAVG als sog. Nettoumwandlung erfolgt und deshalb wegen der Sozialversicherungsbeiträge keine Einsparung erfolgen kann."

II. Dieser Beschluss tritt zum 8. November 2018 in Kraft.

Damit lautet die Regelung zur Entgeltumwandlung wie folgt:

Unter Bezugnahme § 19 Abs. 1 und § 20 Abs. 1 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) beschließt die Zentral-KODA gemäß § 3 Abs. 1 Ziffer 1 ZKO folgende Regelung:

(1) 1Der Mitarbeiter (Arbeitnehmer und zu seiner Ausbildung Beschäftigte) hat Anspruch auf Entgeltumwandlung bei der Kasse, bei der auch seine zusätzliche betriebliche Altersversorgung (Pflichtversicherung) durchgeführt wird. 2Voraussetzung ist, dass die dafür zuständige Kasse satzungsrechtlich die entsprechende Möglichkeit schafft. 3Im Einzelfall können die Vertragsparteien bei Vorliegen eines sachlichen Grundes arbeitsvertraglich vereinbaren, dass die Entgeltumwandlung bei einer anderen Kasse oder Einrichtung erfolgt. 4Die Regelung gilt unabhängig davon, ob der Mitarbeiter die steuerliche Förderung durch Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG oder durch Sonderausgabenabzug nach § 10a EStG (einschließlich Zulagenförderung nach §§ 79 ff. EStG) in Anspruch nimmt.

(1a) Soweit aufgrund staatlicher Refinanzierungsbedingungen für bestimmte Berufsgruppen die Entgeltumwandlung ausgeschlossen ist, besteht auch kein Anspruch nach dieser Regelung.

(1b) 1Der Höchstbetrag der Entgeltumwandlung einschließlich des Arbeitgeberzuschusses nach § 1a Abs. 1a BetrAVG wird begrenzt auf kalenderjährlich 8 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung. 2Im Einvernehmen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer können auch höhere Beträge umgewandelt werden.

(2) 1Möglichkeiten der Inanspruchnahme von Steuerfreiheit, einer pauschalen Besteuerung sowie einer Zulagenförderung sowie damit verbundener Sozialversicherungsfreiheit finden zunächst Anwendung auf Aufwendungen (Beiträge bzw. Umlagen) des Dienstgebers, sodann auf umgewandelte Entgeltbestandteile des Mitarbeiters. 2Dies gilt für den Fall von Zuwendungen des Dienstgebers an eine Pensionskasse zum Aufbau einer nicht kapitalgedeckten Altersversorgung im Sinne des § 3 Nr. 56 EStG auch im Verhältnis zu einer Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG; der Mitarbeiter wird hierzu notwendige Erklärungen abgeben. 3Erfolgt eine pauschale Besteuerung des Beitrags nach § 40b EStG in der am 31.12.2004 geltenden Fassung, trägt der Mitarbeiter die Pauschalsteuer. 4Dies gilt auch soweit nach § 40b EStG beim Aufbau einer nicht kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung aus umgewandelten Entgeltbestandteilen finanzierte Zuwendungen der Pauschalsteuer unterworfen werden.

(3) Bemessungsgrundlage für Ansprüche und Forderungen zwischen Dienstgeber und Mitarbeiter bleibt das Entgelt, das sich ohne die Entgeltumwandlung ergeben würde.

(4) 1Bietet die für die Pflichtversicherung zuständige Kasse keine rechtliche Möglichkeit für die Durchführung der Entgeltumwandlung, soll die zuständige arbeitsrechtliche Kommission eine andere Kasse festlegen, bei der die Entgeltumwandlung durchgeführt werden kann. 2Nimmt die zuständige arbeitsrechtliche Kommission eine solche Festlegung nicht vor, kann der Mitarbeiter verlangen, dass die Entgeltumwandlung bei der KZVK Köln oder einer anderen Kasse durchzuführen ist, bei der nach den Regelungen der arbeitsrechtlichen Kommissionen die Pflichtversicherung durchgeführt werden kann.

(5) 1Der Dienstgeber leistet den gesetzlichen Zuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung soweit möglich auf den Vertrag, in dem die Entgeltumwandlung erfolgt. 2Der Zuschuss ist spätestens zum Zahlungstermin des Dezembergehaltes fällig. 3Scheidet der Mitarbeiter vorher aus, ist der Zuschuss zum Zeitpunkt des Ausscheidens fällig. 4Aus abrechnungstechnischen und steuerlichen Gründen soll der Zuschuss einmal im Jahr gezahlt werden.

Übergangsvorschrift:

1Im Zeitraum vom 1. Januar 2019 bis zum 31. Dezember 2021 ist der Arbeitgeberzuschuss nach § 1a Absatz 1a des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) auch bei solchen Entgeltumwandlungsvereinbarungen zu erbringen, die vor dem 1. Januar 2019 geschlossen worden sind, wenn am 31. Dezember 2018 der Anspruch auf den Zuschuss nach den Absätzen 5.1 bis 5.2 des Beschlusses zur Entgeltumwandlung in der bis zum 31. Dezember 2018 geltenden Fassung bestanden hat*). 2Dies gilt auch ab dem Zeitpunkt des Eintritts einer Verpflichtung zur gesetzlichen Krankenversicherung, soweit am 31. Dezember 2018 ein Anspruch auf den Zuschuss nur deshalb nicht bestanden hat, weil keine Krankenversicherungspflicht gegeben war.

*) Absatz 5.1 bis 5.2 in der am 31. Dezember 2018 geltenden Fassung lauteten:

(5.1) 1Wandelt ein krankenversicherungspflichtig Beschäftigter Entgelt um, leistet der Arbeitgeber in jedem Monat, in dem Arbeitsentgelt umgewandelt wird, einen Zuschuss in Höhe von 13 % des jeweiligen sozialversicherungsfrei in die zusätzliche betriebliche Altersversorgung umgewandelten Betrages. 2Der Zuschuss wird vom Dienstgeber an die zuständige Altersvorsorgeeinrichtung abgeführt. 3Der Zuschuss wird nicht gewährt im Falle der Nettoumwandlung (Riester-Rente).
(5.2) 1Für umgewandelte Beiträge, die unter Berücksichtigung des Höchstbetrages im Jahresdurchschnitt sozialversicherungspflichtig sind, besteht kein Anspruch auf Zuschuss. 2Der Zuschuss errechnet sich in diesem Fall aus dem höchstmöglichen zuschussfähigen Umwandlungsbetrag einschließlich des Zuschusses, so dass der Zuschuss zusammen mit den eingezahlten Beträgen des Beschäftigten die sozialversicherungsfreie Höchstgrenze erreicht. 3Für darüber hinaus umgewandelte Beträge besteht kein Anspruch auf Zuschuss. 4Diese darüber hinaus vom Beschäftigten umgewandelten Beträge sind ggf. entsprechend den gesetzlichen Vorgaben zu verbeitragen und zu versteuern.

(6) Der Anspruch auf Entgeltumwandlung besteht, solange er gesetzlich ermöglicht wird.

Erläuterung zur Umsetzung des Beschlusses

Es wird sichergestellt, dass bei der Reihenfolge der umzuwandelnden Beiträge vorrangig die sozialversicherungsfreien Beiträge zugunsten des Dienstgebers Verwendung finden. Soweit neben den Aufwendungen des Dienstgebers noch Sozialversicherungsfreiheit für Beiträge aus umgewandelten Entgeltbestandteilen möglich ist, ist diese unter Berücksichtigung des Arbeitgeberzuschusses nach § 1a Abs. 1a BetrAVG so zu nutzen, dass sie durch die Summe von sozialversicherungsfreien Entgeltbestandteilen und dem Arbeitgeberzuschuss nicht überschritten wird. Erst dann werden die sozialversicherungspflichtigen Beiträge berücksichtigt.

Der gesetzliche Zuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG beträgt mit Stand 1. Januar 2019 15 Prozent des umgewandelten Entgelts und ist vom Dienstgeber zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weiterzuleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. Besteht auf einem Teil des umgewandelten Entgelts keine oder nur eine teilweise Sozialversicherungspflicht, z.B. bei Überschreiten der Pflichtversicherungsgrenze in der KV innerhalb der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung, so begrenzt dies den Zuschuss auf unter 15 Prozent. Keine Zuschusspflicht besteht danach, soweit die Entgeltumwandlung z.B. wegen der Erfüllung der Voraussetzungen einer sog. Riester-Rente nach § 1a Abs. 3 BetrAVG als sog. Nettoumwandlung erfolgt und deshalb wegen der Sozialversicherungsbeiträge keine Einsparung erfolgen kann.

Änderungsbeschluss zur Entgeltumwandlung

Die Zentral-KODA hat gemäß § 3 Abs. 1 Ziff. 3 lit. d ZKO folgenden Beschluss gefasst, dem die Bayerische Regional-KODA gemäß § 12 a Abs. 1 und 2 BayRKO zugestimmt hat.

Entgeltumwandlung

hier: Änderungsbeschluss der Zentral-KODA vom 21.03.2013 gemäß § 3 Absatz 1 Ziffer 1 Zentral-KODA-Ordnung (ZKO)

Die Zentral-KODA beschließt, den Beschluss zur Entgeltumwandlung vom 15.04.2002, zuletzt geändert durch Beschluss vom 12.11.2009, wie folgt zu ändern:

– Nr. 5.3 Satz 4 „Der Zuschuss wird vom Dienstgeber an die zuständige Altersvorsorgeeinrichtung abgeführt“ wird als Satz 2 in Nr. 5.1 eingefügt.

Der bisherige Satz 2 in Nr. 5.1 wird Satz 3.

– Nr. 5.2 wird wie folgt geändert:

Für umgewandelte Beiträge, die unter Berücksichtigung des Höchstbetrages im Jahresdurchschnitt sozialversicherungspflichtig sind, besteht kein Anspruch auf Zuschuss. Der Zuschuss errechnet sich in diesem Fall aus dem höchstmöglichen zuschussfähigen Umwandlungsbetrag einschließlich des Zuschusses, so dass der Zuschuss zusammen mit den eingezahlten Beträgen des Beschäftigten die sozialversicherungsfreie Höchstgrenze erreicht. Für darüber hinaus umgewandelte Beträge besteht kein Anspruch auf Zuschuss. Diese darüber hinaus vom Beschäftigten umgewandelten Beträge sind ggf. entsprechend den gesetzlichen Vorgaben zu verbeitragen und zu versteuern.

zum 1. November 2013

Entgeltumwandlung

Die Zentral-KODA beschließt, den Beschluss zur Entgeltumwandlung vom 15.04.2002, zuletzt geändert am 01.10.2007, wie folgt zu ändern:

Ziffer 1 b wird um folgenden Satz 2 ergänzt:
"Im Einvernehmen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer können auch höhere Beträge umgewandelt werden.“

zum 1. April 2010

Ordnung über die Anrechnung von Vordienstzeiten zur Anerkennung von Stufenlaufzeiten

1.
Soweit in den kirchlichen Arbeitsvertragsordnungen Regelungen zur Anerkennung von sog. Stufenlaufzeiten zur Bestimmung der Stufe innerhalb einer Entgeltgruppe vorgesehen sind, gelten folgende Vorschriften:

1.1 Bei aneinander gereihten befristeten Dienstverhältnissen mit demselben Dienstgeber, die nicht mehr als sieben Wochen unterbrochen sind, ist von einer ununterbrochen zurückgelegten Tätigkeit auszugehen.

1.2 Bei dem Wechsel eines Dienstnehmers von einem Dienstgeber im Bereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse zu einem anderen Dienstgeber im Bereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse gilt:
a) Vordienstzeiten bei einem früheren Dienstgeber im Geltungsbereich der Grundordnung können angerechnet werden.
b) Beträgt die Unterbrechung nicht mehr als sechs Monate, sollen Vordienstzeiten anerkannt werden, wenn
aa) der Dienstgeberwechsel aufgrund eines betriebsbedingten Wegfalls des Arbeitsplatzes bei dem früheren Dienstgeber erfolgt ist,
bb) der Dienstgeberwechsel familiär (wie bspw. kirchliche Eheschließung, Pflege eines Angehörigen) bedingt ist oder
cc) in der Vordienstzeit einschlägige Berufserfahrung gesammelt wurde.
Protokollerklärung zu Ziffer 1.2
Vordienstzeiten im Sinne dieser Ordnung sind Zeiten einer für die neue Beschäftigung einschlägigen beruflichen Tätigkeit bei einem vorherigen Dienstgeber.

2. Bei der Entscheidung über die Anrechnung von Vordienstzeiten sind die Möglichkeiten der Refinanzierung aus der öffentlichen Hand mit abzuwägen.

3. Von den vorstehenden Vorschriften abweichende, für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter günstigere Regelungen in den Arbeitsvertragsordnungen bleiben unberührt.

4. Diese Ordnung tritt am 1. März 2010 in Kraft.

Kinderbezogene Entgeltbestandteile

Beschluss der Zentral-KODA: Kinderbezogene Entgeltbestandteile vom 06.11.2008

Die Zentral-KODA hat gem. § 10 Abs. 3 in Verbindung mit § 3 Abs. 1 Ziff. 3. lit. d ZKO folgenden Beschluss gefasst, dem die Bayerische Regional-KODA gem. § 12 a Abs. 1 und 2 BayRKO zugestimmt hat.

Kinderbezogene Entgeltbestandteile

„1Kinderbezogene Entgeltbestandteile, auf die zum Zeitpunkt des Wechsels von einem Dienstgeber im Bereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (GrO) zu einem anderen Dienstgeber Anspruch besteht, werden vom neuen Dienstgeber als Besitzstand weitergezahlt, so lange den Beschäftigten nach dem

Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) Kindergeld gezahlt wird oder ohne Berücksichtigung der §§ 64 oder 65 EStG oder der §§ 3 oder 4 BKGG gezahlt würde. 2An die Stelle des bisherigen Besitzstands tritt eine andere geldwerte Leistung, wenn diese in der aufgrund von Art. 7 GrO errichteten zuständigen Kommission ausdrücklich als kinderbezogener Entgeltbestandteil gekennzeichnet worden ist. 3Diese Regelung gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zwischen dem 01.01.2009 und dem 31.12.2012 den kirchlichen Dienstgeber wechseln, jeweils für die Dauer von insgesamt vier Jahren. 4Nach zwei Jahren halbiert sich der jeweilige Besitzstandswahrungsanspruch.
5Günstigere Besitzstandswahrungsklauseln in bestehenden und künftigen Regelungen der zuständigen Kommissionen bleiben unberührt."

zum 1. März 2009

Einbeziehungsklauseln

Beschluss der Zentral-KODA: Einbeziehungsklauseln vom 06.11.2008

Die Zentral-KODA hat gem. § 3 Abs.1 Ziff. 2 ZKO folgenden Beschluss gefasst, dem die Bayerische Regional-KODA gem. § 12 a Abs. 1 und 2 BayRKO zugestimmt hat.

Einbeziehungsklauseln

In die Arbeitsvertragsformulare ist folgender Passus aufzunehmen:

„Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes ist Bestandteil des Arbeitsvertrages."

zum 1. März 2009

Anhang II: Kirchengesetzliche Ordnungen mit arbeitsvertragsrechtlicher Relevanz

1. Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse

Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse

[vom 22.09.1993 (Amtsblatt für die Diözese Augsburg S. 513), geändert durch KAGOAnpG vom 1.Juli 2005 (Amtsblatt für die Diözese Augsburg S. 345), geändert durch 1. GOÄndG vom 1. September 2011 (Amtsblatt für die Diözese Augsburg (S. 359), geändert durch 2. GOÄndG vom 1. August 2015 (Amtsblatt für die Diözese Augsburg (S. 227)]

Die katholischen (Erz-)Bischöfe in der Bundesrepublik Deutschland erlassen, jeweils für ihren Bereich,

– in Verantwortung für den Auftrag der Kirche, der Berufung aller Menschen zur Gemeinschaft mit Gott und untereinander zu dienen,
– in Wahrnehmung der der Kirche durch das Grundgesetz garantierten Freiheit, ihre Angelegenheiten selbstständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes zu ordnen,
– zur Sicherung der Glaubwürdigkeit der Einrichtungen, die die Kirche unterhält und anerkennt, um ihren Auftrag in der Gesellschaft wirksam wahrnehmen zu können,
– in Erfüllung ihrer Pflicht, dass das kirchliche Arbeitsrecht außer den Erfordernissen, die durch die kirchlichen Aufgaben und Ziele gegeben sind, auch den Grundnormen gerecht werden muss, wie sie die katholische Soziallehre für die Arbeits- und Lohnverhältnisse herausgearbeitet hat,

die folgende

Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse.

Artikel 1 – Grundprinzipien des kirchlichen Dienstes –

[1]Alle in einer Einrichtung der katholischen Kirche Tätigen tragen durch ihre Arbeit ohne Rücksicht auf die arbeitsrechtliche Stellung gemeinsam dazu bei, dass die Einrichtung ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen kann (Dienstgemeinschaft). [2]Alle Beteiligten, Dienstgeber sowie leitende und ausführende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, müssen anerkennen und ihrem Handeln zugrunde legen, dass Zielsetzung und Tätigkeit, Organisationsstruktur und Leitung der Einrichtung, für die sie tätig sind, sich an der Glaubens- und Sittenlehre und an der Rechtsordnung der katholischen Kirche auszurichten haben.

Artikel 2 – Geltungsbereich –

(1) Diese Grundordnung gilt für
a) die (Erz-)Diözesen,
b) die Kirchengemeinden und Kirchenstiftungen,
c) die Verbände von Kirchengemeinden,
d) die Diözesancaritasverbände und deren Gliederungen, soweit sie öffentliche juristische Personen des kanonischen Rechts sind,
e) die sonstigen dem Diözesanbischof unterstellten öffentlichen juristischen Personen des kanonischen Rechts,
f) die sonstigen kirchlichen Rechtsträger, unbeschadet ihrer Rechtsform, die der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen
und deren Einrichtungen.

(2) 1Kirchliche Rechtsträger, die nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen, sind verpflichtet, diese Grundordnung in ihr Statut verbindlich zu übernehmen; sofern ein kirchlicher Rechtsträger in der Rechtsform einer Körperschaft des öffentlichen Rechts über kein Statut verfügt, ist eine notarielle Erklärung der Grundordnungsübernahme und anschließende Veröffentlichung dieser Erklärung ausreichend. 2Wenn sie dieser Verpflichtung nicht nachkommen, haben sie im Hinblick auf die arbeitsrechtlichen Beziehungen nicht am Selbstbestimmungsrecht der Kirche gemäß Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV teil.

(3) Unter diese Grundordnung fallen nicht Mitarbeiter, die auf Grund eines Klerikerdienstverhältnisses oder ihrer Ordenszugehörigkeit tätig sind; dessen ungeachtet sind sie Teil der Dienstgemeinschaft.

(4) Für vorwiegend gewinnorientierte kirchliche Einrichtungen findet diese Grundordnung keine Anwendung.

Artikel 3 – Begründung des Arbeitsverhältnisses –

(1) 1Der kirchliche Dienstgeber muss bei der Einstellung darauf achten, dass eine Mitarbeiterin und ein Mitarbeiter die Eigenart des kirchlichen Dienstes bejahen. 2Er muss auch prüfen, ob die Bewerberin und der Bewerber geeignet und befähigt sind, die vorgesehene Aufgabe so zu erfüllen, dass sie der Stellung der Einrichtung in der Kirche und der übertragenen Funktion gerecht werden.

(2) Der kirchliche Dienstgeber kann pastorale, katechetische sowie in der Regel erzieherische und leitende Aufgaben nur einer Person übertragen, die der katholischen Kirche angehört.

(3) 1Der kirchliche Dienstgeber muss bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch Festlegung der entsprechenden Anforderungen sicherstellen, dass sie ihren besonderen Auftrag glaubwürdig erfüllen können. 2Dazu gehören fachliche Tüchtigkeit, gewissenhafte Erfüllung der übertragenen Aufgaben und eine Zustimmung zu den Zielen der Einrichtung.

(4) Für keinen Dienst in der Kirche geeignet ist, wer sich kirchenfeindlich betätigt oder aus der katholischen Kirche ausgetreten ist.

(5) Der kirchliche Dienstgeber hat vor Abschluss des Arbeitsvertrages über die geltenden Loyalitätsobliegenheiten (Art. 4) aufzuklären und sich zu vergewissern, dass die Bewerberinnen oder Bewerber diese Loyalitätsobliegenheiten erfüllen.

Artikel 4 – Loyalitätsobliegenheiten –

(1) 1Von den katholischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre anerkennen und beachten. 2Insbesondere im pastoralen, katechetischen und erzieherischen Dienst sowie bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aufgrund einer Missio canonica tätig sind, ist das persönliche Lebenszeugnis im Sinne der Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre erforderlich. 3Dies gilt auch für leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sowie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im erzieherischen Dienst.

(2) Von nichtkatholischen christlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die Wahrheiten und Werte des Evangeliums achten und dazu beitragen, sie in der Einrichtung zur Geltung zu bringen.

(3) Nichtchristliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen bereit sein, die ihnen in einer kirchlichen Einrichtung zu übertragenden Aufgaben im Sinne der Kirche zu erfüllen.

(4) 1Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben kirchenfeindliches Verhalten zu unterlassen. 2Sie dürfen in ihrer persönlichen Lebensführung und in ihrem dienstlichen Verhalten die Glaubwürdigkeit der Kirche und der Einrichtung, in der sie beschäftigt sind, nicht gefährden.

Artikel 5 – Verstöße gegen Loyalitätsobliegenheiten –

(1) 1Erfüllt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die Beschäftigungsanforderungen nicht mehr, so muss der Dienstgeber durch Beratung versuchen, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter diesen Mangel auf Dauer beseitigt. 2Im konkreten Fall ist zu prüfen, ob schon ein solches klärendes Gespräch oder eine Abmahnung, ein formeller Verweis oder eine andere Maßnahme (z. B. Versetzung, Änderungskündigung) geeignet sind, dem Obliegenheitsverstoß zu begegnen. 3Als letzte Maßnahme kommt eine Kündigung in Betracht.

(2) Für eine Kündigung aus kirchenspezifischen Gründen sieht die Kirche insbesondere folgende Verstöße gegen die Loyalitätsobliegenheiten im Sinn des Art. 4 als schwerwiegend an:
1. Bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern:
a) das öffentliche Eintreten gegen tragende Grundsätze der katholischen Kirche (z. B. die Propagierung der Abtreibung oder von Fremdenhass),
b) schwerwiegende persönliche sittliche Verfehlungen, die nach den konkreten Umständen objektiv geeignet sind, ein erhebliches Ärgernis in der Dienstgemeinschaft oder im beruflichen Wirkungskreis zu erregen und die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen,
c) das Verunglimpfen oder Verhöhnen von katholischen Glaubensinhalten, Riten oder Gebräuchen; öffentliche Gotteslästerung und Hervorrufen von Hass und Verachtung gegen Religion und Kirche (vgl. c. 1369 CIC); Straftaten gegen die kirchlichen Autoritäten und die Freiheit der Kirche (vgl. cc. 1373, 1374 CIC),
d) die Propagierung von religiösen und weltanschaulichen Überzeugungen, die im Widerspruch zu katholischen Glaubensinhalten stehen, während der Arbeitszeit oder im dienstlichen Zusammenhang, insbesondere die Werbung für andere Religions- oder Weltanschauungsgemeinschaften.
2. Bei katholischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern:
a) den Austritt aus der katholischen Kirche,

b) Handlungen, die kirchenrechtlich als eindeutige Distanzierung von der katholischen Kirche anzusehen sind, vor allem Abfall vom Glauben (Apostasie oder Häresie gemäß c. 1364 § 1 i.V. m. c. 751 CIC),
c) den kirchenrechtlich unzulässigen Abschluss einer Zivilehe, wenn diese Handlung nach den konkreten Umständen objektiv geeignet ist, ein erhebliches Ärgernis in der Dienstgemeinschaft oder im beruflichen Wirkungskreis zu erregen und die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen; eine solche Eignung wird bei pastoral oder katechetisch tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aufgrund einer Missio canonica oder einer sonstigen schriftlich erteilten bischöflichen Beauftragung beschäftigt werden, unwiderlegbar vermutet,
d) das Eingehen einer eingetragenen Lebenspartnerschaft; bei diesem Loyalitätsverstoß findet Ziff. 2c) entsprechende Anwendung.

(3) 1Liegt ein schwerwiegender Loyalitätsverstoß nach Absatz 2 vor, so hängt die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung von der Abwägung der Einzelfallumstände ab. 2Dem Selbstverständnis der Kirche ist dabei ein besonderes Gewicht beizumessen, ohne dass die Interessen der Kirche die Belange des Arbeitnehmers dabei prinzipiell überwiegen. 3Angemessen zu berücksichtigen sind unter anderem das Bewusstsein der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters für die begangene Loyalitätspflichtverletzung, das Interesse an der Wahrung des Arbeitsplatzes, das Alter, die Beschäftigungsdauer und die Aussichten auf eine neue Beschäftigung. 4Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die pastoral, katechetisch, aufgrund einer Missio canonica oder einer sonstigen schriftlich erteilten bischöflichen Beauftragung
beschäftigt werden, schließt das Vorliegen eines schwerwiegenden Loyalitätsverstoßes nach Absatz 2 die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung in der Regel aus. 5Von einer Kündigung kann in diesen Fällen ausnahmsweise abgesehen werden, wenn schwerwiegende Gründe des Einzelfalles diese als unangemessen erscheinen lassen. 6Gleiches gilt für den Austritt einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters aus der katholischen Kirche.

(4) 1Zur Sicherstellung einer einheitlichen Rechtsanwendung hinsichtlich dieser Ordnung wird in jeder (Erz-)Diözese oder (wahlweise) von mehreren (Erz-)Diözesen gemeinsam eine zentrale Stelle gebildet. 2Deren Aufgabe ist von einer Person wahrzunehmen, die der katholischen Kirche angehört, die Befähigung zum Richteramt besitzt und über fundierte Erfahrungen im kirchlichen und weltlichen Arbeitsrecht verfügt. 3Beabsichtigt ein kirchlicher Dienstgeber eine Kündigung wegen eines schwerwiegenden Verstoßes gegen eine Loyalitätsobliegenheit auszusprechen, soll er bei der zentralen Stelle eine Stellungnahme zur beabsichtigten Kündigung einholen. 4Die Einholung der Stellungnahme der zentralen Stelle ist keine Wirksamkeitsvoraussetzung für die Kündigung.

(5) 1Der Verband der Diözesen Deutschlands wird fünf Jahre nach Inkrafttreten dieser Ordnung unter Berücksichtigung der Erkenntnisse der zentralen Stellen nach Absatz 4 die Zweckmäßigkeit und Wirksamkeit der vorstehenden Regelungen einer Überprüfung unterziehen. 2Er erstattet dem Ständigen Rat der Deutschen Bischofskonferenz Bericht und unterbreitet Vorschläge für mögliche Änderungen.

Artikel 6 – Koalitionsfreiheit –

(1) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des kirchlichen Dienstes können sich in Ausübung ihrer Koalitionsfreiheit als kirchliche Arbeitnehmer zur Beeinflussung der Gestaltung ihrer Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen in Vereinigungen (Koalitionen) zusammenschließen, diesen beitreten und sich in ihnen betätigen.

(2) Die Koalitionen sind berechtigt, im Rahmen der verfassungsrechtlichen Grenzen innerhalb der kirchlichen Einrichtung für den Beitritt zu diesen Koalitionen zu werben, über deren Aufgabe zu informieren sowie Koalitionsmitglieder zu betreuen.

(3) 1Die Mitwirkung von tariffähigen Arbeitnehmerkoalitionen (Gewerkschaften) in den arbeitsrechtlichen Kommissionen des Dritten Weges ist gewährleistet. 2Das Nähere regeln die einschlägigen Ordnungen.

(4) 1Die Koalitionsfreiheit entbindet die Vertreter der Koalition nicht von der Pflicht, das verfassungsmäßige Selbstbestimmungsrecht der Kirche zur Gestaltung der sozialen Ordnung ihres Dienstes zu achten und die Eigenart des kirchlichen Dienstes zu respektieren.

Artikel 7 – Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen –

(1) 1Das Verhandlungsgleichgewicht ihrer abhängig beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Abschluss und Gestaltung der Arbeitsverträge sichert die katholische Kirche durch das ihr verfassungsmäßig gewährleistete Recht, ein eigenes Arbeitsrechts-Regelungsverfahren zu schaffen. 2Rechtsnormen für den Inhalt der Arbeitsverhältnisse kommen zustande durch Beschlüsse von arbeitsrechtlichen Kommissionen, die mit Vertretern der Dienstgeber und Vertretern der Mitarbeiter paritätisch besetzt sind. 3Die Beschlüsse dieser arbeitsrechtlichen Kommissionen bedürfen der bischöflichen Inkraftsetzung für das jeweilige Bistum. 4Das Nähere, insbesondere die jeweiligen Zuständigkeiten, regeln die einschlägigen Ordnungen. 5Die arbeitsrechtlichen Kommissionen sind an diese Grundordnung gebunden.

(2) 1Wegen der Einheit des kirchlichen Dienstes und der Dienstgemeinschaft als Strukturprinzip des kirchlichen Arbeitsrechts schließen kirchliche Dienstgeber keine Tarifverträge mit Gewerkschaften ab. 2Streik und Aussperrung scheiden ebenfalls aus.

Artikel 8 – Mitarbeitervertretungsrecht als kirchliche Betriebsverfassung –

1Zur Sicherung ihrer Selbstbestimmung in der Arbeitsorganisation kirchlicher Einrichtungen wählen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Maßgabe kirchengesetzlicher Regelung Mitarbeitervertretungen, die an Entscheidungen des Dienstgebers beteiligt werden. 2Das Nähere regelt die jeweils geltende Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO). 3Die Gremien der Mitarbeitervertretungsordnung sind an diese Grundordnung gebunden.

Artikel 9 – Fort- und Weiterbildung –

1Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf berufliche Fort- und Weiterbildung. 2Diese umfassen die fachlichen Erfordernisse, aber genauso die ethischen und religiösen Aspekte des Dienstes. 3Hierbei müssen auch Fragen des Glaubens und der Wertorientierung sowie die Bewältigung der spezifischen Belastung der einzelnen Dienste angemessen berücksichtigt werden.

Artikel 10 – Gerichtlicher Rechtsschutz –

(1) Soweit die Arbeitsverhältnisse kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dem staatlichen Arbeitsrecht unterliegen, sind die staatlichen Arbeitsgerichte für den gerichtlichen Rechtsschutz zuständig.

(2) Für Rechtsstreitigkeiten auf den Gebieten der kirchlichen Ordnungen für ein Arbeitsvertrags- und des Mitarbeitervertretungsrechtes werden für den gerichtlichen Rechtsschutz unabhängige kirchliche Gerichte gebildet.

(3) 1Die Richter sind von Weisungen unabhängig und nur an Gesetz und Recht gebunden. 2Zum Richter kann berufen werden, wer katholisch ist und in der Ausübung der allen Kirchenmitgliedern zustehenden Rechte nicht behindert ist sowie die Gewähr dafür bietet, jederzeit für das kirchliche Gemeinwohl einzutreten.

Authentische Interpretation der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse

Wegen der besonderen Schwere des Sachverhalts und der möglichen weitreichenden körperlichen und psychischen Schädigung der Betroffenen gilt der sexuelle Missbrauch Minderjähriger als schwerwiegender Loyalitätsverstoß im Sinne des Art. 5 Abs. 2 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse und rechtfertigt daher ohne weiteres eine Kündigung aus kirchenspezifischen Gründen.

2. Ordnung für Schlichtungsverfahren

Auf Beschluss der Bayerischen Regional-KODA und auf der Grundlage des c. 1714 CIC/83 mit dem Ziel, einvernehmlich Streitfragen aus dem kirchlichen Dienstverhältnis beizulegen, erlässt der (Erz-)Bischof von _____ die

Ordnung für Schlichtungsverfahren

zur Beilegung von Streitigkeiten zwischen Dienstgebern und Mitarbeitern aus dem Arbeitsverhältnis.

I. Die Schlichtungsstelle

§ 1 Name, Sitz, Geschäftsstelle

(1) Die Schlichtungsstelle führt die Bezeichnung
„Schlichtungsstelle für die (Erz-)Diözese ...“

(2) Sie hat ihren Sitz beim (Erz-)Bischöflichen Ordinariat ...

(3) Ihre Geschäftsstelle ist in ...

§ 2 Zuständigkeit

(1) Die Schlichtungsstelle ist zuständig im Bereich kirchlicher Einrichtungen in der (Erz-)Diözese und im Bereich überdiözesaner Einrichtungen, die ihren Sitz im Gebiet der (Erz-)Diözese haben, für die Beilegung von Streitigkeiten zwischen kirchlichen Mitarbeitern und ihren Dienstgebern aus dem Arbeitsverhältnis, soweit diese dem Regelungsbereich der Bayer. Regional-KODA unterfallen.

(2) Die Schlichtungsstelle ist nicht zuständig bei Streitigkeiten im Zusammenhang mit der bischöflichen Sendung für pastorale Dienste oder religiöse Unterweisung.

§ 3 Mitglieder

(1) [1]Die Schlichtungsstelle setzt sich aus einem Vorsitzenden und vier Beisitzern zusammen, die ehrenamtlich tätig werden. [2]Ist der Vorsitzende verhindert, tritt an seine Stelle der stellvertretende Vorsitzende.
[3]Die bestellten Beisitzer werden im Verhinderungsfall von den stellvertretenden Beisitzern in der Reihenfolge ihrer Bestellung vertreten.

(2) [1]Der Vorsitzende und der stellvertretende Vorsitzende müssen der katholischen Kirche angehören und dürfen in der Ausübung ihrer allgemeinen Gliedschaftsrechte nicht gehindert sein. [2]Sie müssen die Befähigung zum Richteramt haben und dürfen weder im kirchlichen Dienst stehen, noch Mitglied eines kirchlichen Organs sein, das zur gesetzlichen Vertretung berufen ist.

3Die Beisitzer und ihre Stellvertreter müssen der katholischen Kirche angehören und dürfen in der Ausübung ihrer allgemeinen Gliedschaftsrechte nicht gehindert sein. 4Sie müssen im kirchlichen Dienst in der Diözese stehen.

(3) 1Zwei Beisitzer und deren Stellvertreter werden vom Generalvikar bestellt. 2Die weiteren Beisitzer und deren Stellvertreter bestellt der Vorstand der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft (DiAG) Abteilung A. 3Besteht keine DiAG, so wählt die beim (Erz-)Bischöflichen Ordinariat bestehende Mitarbeitervertretung (MAV) die Beisitzer und deren Stellvertreter.

(4) 1Der Vorsitzende und der stellvertretende Vorsitzende werden aufgrund eines gemeinsamen Vorschlags der Beisitzer vom Diözesanbischof ernannt. 2Kommt ein gemeinsamer Vorschlag innerhalb einer vom Diözesanbischof gesetzten Frist nicht zustande, ernennt der Diözesanbischof den Vorsitzenden und den stellvertretenden Vorsitzenden nach vorheriger Anhörung des Vorstandes der DiAG A bzw. der MAV beim (Erz-)Bischöflichen Ordinariat.

§ 4 Unabhängigkeit, Schweigepflicht

(1) 1Die Mitglieder der Schlichtungsstelle sind unabhängig. 2Sie sind nur an Recht, Gesetz und ihr Gewissen gebunden.

(2) Sie unterliegen der Schweigepflicht; dies gilt auch für die Zeit nach ihrem Ausscheiden aus dem Amt.

(3) Der Vorsitzende belehrt die Mitglieder der Schlichtungsstelle über die Rechtsstellung nach Abs. 1 und über die Pflicht nach Abs. 2.

§ 5 Amtszeit

1Die Amtszeit der Mitglieder der Schlichtungsstelle beträgt vier Jahre. 2Sie beginnt mit der Ernennung des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden durch den Diözesanbischof. 3Die Mitglieder der Schlichtungsstelle bleiben nach Ablauf der Amtszeit bis zur Bestellung bzw. Ernennung eines Nachfolgers im Amt.

§ 5a Abhängigkeit, Befangenheit, Ablehnung

(1) Hinsichtlich eines Ausschlusses oder eine Ablehnung von Mitgliedern der Schlichtungsstelle gelten die §§ 41 bis 44 ZPO entsprechend.

(2) Als Vorsitzender ist ferner ausgeschlossen, wer eine der Parteien vor Beginn des Verfahrens im Zusammenhang mit dem Streitgegenstand berät oder vertreten hat oder zu einer der beiden Parteien in einem direkten oder indirekten Abhängigkeitsverhältnis steht.

(3) 1Über den Ausschluss bzw. die Ablehnung nach Abs. 1 und den Ausschluss nach Abs. 2 befindet die Schlichtungsstelle nach Anhörung des Betroffenen ohne seine Beteiligung. 2Ist der Vorsitzende der Schlichtungsstelle oder sein Stellvertreter Betroffener, so befindet die Schlichtungsstelle unter Vorsitz des jeweils nicht betroffenen Vorsitzenden endgültig.

§ 6 Vorzeitige Beendigung, Ausscheiden, Abberufung

(1) Ein Mitglied kann jederzeit aus wichtigem Grund durch schriftliche Erklärung sein Amt niederlegen.

(2) Das Amt eines Mitglieds endet
1. wenn eine Voraussetzung für seine Berufung fehlt oder wegfällt,
2. wenn Gründe vorliegen, die bei einem Arbeitnehmer zur Kündigung eines Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund berechtigen,
3. im Falle des Verlustes der Geschäftsfähigkeit,
4. bei fortgesetzter Verletzung seiner Pflichten nach dieser Ordnung.

(3) Hinsichtlich der Beendigung ist § 5 a Abs. 3 entsprechend anzuwenden.

II. Das Schlichtungsverfahren

§ 7 Beteiligte

(1) Beteiligte am Verfahren sind
1. Antragsteller
2. Antragsgegner.

(2) Der Vorsitzende der Schlichtungsstelle hat von Amts wegen in Fällen, in denen eine stiftungsaufsichtliche Genehmigung für den Arbeitsvertrag erforderlich ist, die Bestimmungen der Kirchenstiftungsordnung zu beachten.

§ 7a Zulassung von Bevollmächtigten

Die Beteiligten können das Schlichtungsverfahren selbst oder durch einen Bevollmächtigten nach einer freien Wahl führen.

§ 7b Kostenhilfe

1Beteiligte, die das Schlichtungsverfahren durch einen Bevollmächtigten führen, erhalten auf Antrag Kostenhilfe, wenn die Hinzuziehung notwendig oder zweckmäßig ist und der Antrag auf Schlichtung hinreichend Aussicht auf Erfolg bietet. 2Der Antrag ist bei der Schlichtungsstelle zu stellen. 3Der Vorsitzende entscheidet über die Bewilligung nach vorheriger Anhörung der Beteiligten.

§ 8 Antragsgrundsatz

(1) 1Die Schlichtungsstelle wird nur auf Antrag tätig. 2Anträge sind schriftlich über die Geschäftsstelle an den Vorsitzenden der Schlichtungsstelle zu richten. 3Dieser hat ggf. auf eine sachdienliche Ergänzung des Antrags hinzuwirken.

(2) Ein Antrag auf Schlichtung kann nur gestellt werden, wenn das Antragsbegehren zuvor schriftlich gegenüber dem Dienstgeber gestellt und von diesem innerhalb von vier Wochen schriftlich abgelehnt worden ist.

(3) Liegt innerhalb von vier Wochen keine schriftliche Antwort des Dienstgebers vor, wird eine negative Antwort vermutet.

§ 9 Antragsinhalt

(1) 1Der Antrag muss den Antragsteller, den Antragsgegner, die sonstigen Beteiligten und den Streitgegenstand bezeichnen und soll ein bestimmtes Antragsbegehren enthalten. 2Zur Begründung dienende Tatsachen und Beweismittel (§ 16 Abs. 1) sollen angegeben, wesentliche Schriftstücke beigefügt werden.

(2) 1Entspricht der Antrag diesen Anforderungen nicht, so hat der Vorsitzende den Antragsteller zu der erforderlichen Ergänzung innerhalb einer Vier-Wochen-Frist aufzufordern. 2Sachdienliche Ergänzungen und Änderungen können nur bis zur Entscheidung vorgebracht werden.

§ 10 Zurücknahme, Änderung des Antrags

(1) 1Der Antragsteller kann seinen Antrag jederzeit zurücknehmen. 2Dies erfolgt durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Vorsitzenden der Schlichtungsstelle.

(2) Eine Änderung des Antrags durch den Antragsteller ist zulässig, wenn der Antragsgegner einwilligt oder die Schlichtungsstelle die Änderung für sachdienlich hält.

§ 11 Zurückweisung des Antrags

Erweist sich ein Antrag als unzulässig oder als offensichtlich unbegründet, so kann ihn der Vorsitzende nach interner Beratung mit den übrigen Mitgliedern der Schlichtungsstelle ohne mündliche Verhandlung unter Angabe der Gründe abweisen.

§ 12 Befugnisse des Vorsitzenden

(1) Ohne die Beisitzer hinzuzuziehen kann der Vorsitzende solche Maßnahmen treffen, die der zügigen Abwicklung des Verfahrens dienen.

(2) 1Der Vorsitzende kann aus wichtigem Grund in Eilfällen sachdienliche einstweilige Anordnungen treffen. 2Die einstweilige Anordnung ergeht ohne mündliche Verhandlung.

(3) 1Der Vorsitzende verfügt die Zustellung des Antrags an den Antragsgegner. 2Zugleich ist der Antragsgegner aufzufordern, sich innerhalb einer festzusetzenden Frist schriftlich zu äußern.

(4) 1Der Vorsitzende hat das Recht, das persönliche Erscheinen der Beteiligten anzuordnen. 2Diese können sich durch einen Bevollmächtigten vertreten lassen. 3Bei Nichterscheinen des Antragstellers erklärt der Vorsitzende die Schlichtung für gescheitert. 4Bei Nichterscheinen des Antragsgegners ergeht nach Aktenlage eine Entscheidung (Einigungsempfehlung).

§ 13 Verhandlungsvorbereitung, mündliche Verhandlung

(1) Das Schlichtungsverfahren ist in der Regel in einem umfassend vorbereiteten Termin zur mündlichen Verhandlung zu erledigen.

(2) Der Vorsitzende hat erforderliche vorbereitende Maßnahmen rechtzeitig zu veranlassen.

(3) Der Vorsitzende kann den Beteiligten im schriftlichen Verfahren einen Gütevorschlag unterbreiten und hierzu eine Äußerungsfrist festsetzen.

(4) Kommt keine Einigung zustande, wird vom Vorsitzenden der Termin zur mündlichen Verhandlung anberaumt.

§ 14 Ladung zur mündlichen Verhandlung

1Der Vorsitzende bestimmt den Termin zur mündlichen Verhandlung und lädt Antragsteller, Antragsgegner und sonstige Beteiligte mit einer Frist von zwei Wochen. 2Die Frist kann im Eilfall auf eine Woche verkürzt werden.

§ 15 Ablauf der mündlichen Verhandlung

(1) Die Verhandlungen der Schlichtungsstelle sind nicht öffentlich.

(2) 1Der Vorsitzende leitet die Verhandlung. 2Der Vorsitzende trägt zu Beginn der Verhandlung den wesentlichen Inhalt der Akten vor.

(3) Der Vorsitzende hat darauf hinzuwirken, dass unklare Anträge erläutert, sachdienliche Anträge gestellt, ungenügende tatsächliche Angaben ergänzt, ferner alle für die Festlegung und Beurteilung des Sachverhalts wesentlichen Erklärungen abgegeben werden.

(4) Die Streitsache ist in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht zu erörtern.

(5) Über die mündliche Verhandlung ist von einem damit Beauftragten ein Protokoll zu fertigen, welches den wesentlichen Verhandlungsablauf, die Ergebnisse einer Beweisaufnahme und die gestellten Anträge enthält.

§ 16 Beweisaufnahme

(1) Soweit es erforderlich ist, erhebt die Schlichtungsstelle Beweis durch Augenschein, hört Zeugen, von der Schlichtungsstelle angeforderte Sachverständige sowie die Beteiligten und sieht Urkunden ein.

(2) 1Die Beweisaufnahme hat in der mündlichen Verhandlung zu erfolgen. 2Auf Anordnung des Vorsitzenden können ausnahmsweise Beweisaufnahmen vor der mündlichen Verhandlung durchgeführt werden. 3Antragsteller, Antragsgegner und sonstige Beteiligte sind dazu zu laden.

§ 17 Einigungsempfehlung

(1) 1Die Schlichtungsstelle hat eine Beilegung des Streitfalles anzustreben und soll deshalb den Parteien unter Würdigung der Sach- und Rechtslage eine begründete Einigungsempfehlung unterbreiten. 2Die Einigungsempfehlung wird entweder während der mündlichen Verhandlung oder schriftlich mit einer zu bestimmenden Äußerungsfrist unterbreitet.

(2) Wird die Einigungsempfehlung in der mündlichen Verhandlung unterbreitet, so ist auf Antrag eines Beteiligten eine zu bestimmende Äußerungsfrist zu gewähren.

§ 18 Rechtscharakter der Einigungsempfehlung

(1) Wird die Einigungsempfehlung von beiden Parteien angenommen, wird sie durch Unterschrift beider Seiten rechtsverbindlich.

(2) Wird die Einigungsempfehlung von einer der beiden Parteien nicht angenommen, erklärt der Vorsitzende die Schlichtung für gescheitert.

§ 19 Verfahrenskosten

(1) Verfahrenskosten werden nicht erhoben.

(2) 1Beteiligten sowie Zeugen und Sachverständigen werden Fahrtkosten nach der diözesanen Reisekostenordnung auf Antrag erstattet. 2Zeugen und Sachverständige werden entsprechend den Bestimmungen für das Verfahren vor den staatlichen Arbeitsgerichten entschädigt. 3Die Kosten hat der am Verfahren beteiligte Dienstgeber zu tragen.

§ 20 Kosten der Schlichtungsstelle

1Die Kosten der Schlichtungsstelle einschließlich einer Aufwandsentschädigung für den Vorsitzenden der Schlichtungsstelle bzw. für dessen Stellvertreter trägt die (Erz-)Diözese. 2Anfallende Reisekosten werden gemäß der diözesanen Reisekostenordnung auf Antrag erstattet.

§ 21 Übergangsregelung

Die Mitglieder der Schlichtungsstelle bleiben bis zur rechtswirksamen Neuberufung im Amt.

§ 22 In-Kraft-Treten

1Diese Ordnung tritt am 01.06.2001 in Kraft. 2Gleichzeitig tritt die Ordnung für Schlichtungsverfahren für Streitigkeiten aus dem Dienstverhältnis vom (s. Amtsblatt Nr. .../19....) außer Kraft.

3. Ordnung zur Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Pflege-, Geburts- und sonstigen Fällen: Beihilfeordnung Teil A*

*Diese Ordnung wird gleichermaßen als Beihilfeordnung i.S.v. Nr. 2 der Anlage 11 zu den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) erlassen.

(zuletzt geändert durch Beschluss der Freisinger Bischofskonferenz vom 14./15. März 2018)

§ 1 Regelungsbereich

1Die Beihilfeordnung Teil A regelt die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts-, Pflege- und sonstigen Fällen nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen (Erster Abschnitt) und nach arbeitsvertragsrechtlichen Vorschriften (Zweiter Abschnitt). 2Soweit diese Beihilfeordnung keine Bestimmungen enthält, gelten ergänzend die Bayerische Beihilfeverordnung (BayBhV) bzw. die Beihilferegelungen des Freistaates Bayern für die Arbeitnehmer und Auszubildenden und für den Tarif 820 K und 820 K Plus als Beihilfeablöseversicherung die Allgemeinen Versicherungsbedingungen für die Krankheitskostenversicherung nach Art der Schadenversicherung (AVB/KK-SV) der Bayerischen Beamtenkrankenkasse AG.

Erster Abschnitt: Beihilfe nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen

§ 2 Privat krankenversicherte Priester und Kirchenbeamte

(1) Privat krankenversicherte Priester, die in einer deutschen (Erz-)Diözese inkardiniert sind, Priesteramtskandidaten ab der Diakonenweihe, Kirchenbeamte, Priester im Ruhestand, Ruhestandsbeamte und deren versorgungsberechtigte Hinterbliebene, sowie Dienstanfänger, solange diese von der (Erz-)Diözese, dem Bischöflichen Stuhl, einer kirchlichen Stiftung bzw. einer sonstigen Einrichtung im Geltungsbereich des ABD in der (Erz-)Diözese Dienstbezüge, Ruhegehalt, Anwärterbezüge bzw. entsprechende Vergütungen erhalten oder bis zu ihrem Eintritt in den Ruhestand erhalten haben, erhalten Beihilfeleistungen wie privat krankenversicherte Beamte des Freistaates Bayern.

(2) Privat krankenversicherte berücksichtigungsfähige Angehörige von Personen im Sinne des Abs. 1 erhalten Beihilfeleistungen wie Angehörige von Beamten des Freistaates Bayern mit der Maßgabe, dass sie bei Übersteigen der Einkommensgrenze des § 7 Abs. 4 Nr. 2 BayBhV Beihilfeleistungen wie Angehörige eines privat krankenversicherten Arbeitnehmers des Freistaates Bayern mit Beitragszuschuss des Arbeitgebers nach § 257 SGB V erhalten.

(3) 1Gesetzlich krankenversicherte berücksichtigungsfähige Angehörige von Personen im Sinne des Abs. 1 erhalten Beihilfeleistungen wie Angehörige eines in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversicherten Arbeitnehmers des Freistaates Bayern. 2Die Einkommensgrenze des § 7 Abs. 4 Nr. 2 BayBhV findet keine Anwendung.
3Darüber hinaus erhalten sie auf Kosten des kirchlichen Dienstgebers Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K.

(4) Für inkardinierte Priester beträgt in Krankheits- und Pflegefällen, die durch einen Dienstunfall verursacht sind, der Bemessungssatz der Beihilfeleistungen 100 v. H.

§ 2a Privat krankenversicherte Mitarbeiter mit schriftlicher Zusage auf Beihilfe nach beamtenrechtlichen Grundsätzen

(1) 1Privat krankenversicherte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, denen ein Anspruch auf Beihilfe nach beamtenrechtlichen Grundsätzen durch den Dienstgeber schriftlich zugesichert wurde, erhalten Beihilfeleistungen wie privat krankenversicherte Personen im Sinne des § 2 Abs. 1. 2Wenn sie dem Grunde nach in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungspflichtig werden und sich von der Versicherungspflicht befreien lassen, erhalten sie Beihilfeleistungen wie privat krankenversicherte Arbeitnehmer des Freistaates Bayern mit Beitragszuschuss des Arbeitgebers nach § 257 SGB V. Satz 2 gilt nicht, wenn der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin von der Regelung der Altersteilzeitarbeit nach dem ABD oder von der Möglichkeit einer Teilrente Gebrauch macht oder eine weitergehende Zusage erhalten hat.

(2) 1Privat krankenversicherte berücksichtigungsfähige Angehörige von Personen im Sinne des Abs. 1 erhalten Beihilfeleistungen wie Angehörige von Personen im Sinne des § 2 Abs. 1. 2Bei Übersteigen der Einkommensgrenze des § 7 Abs. 4 Nr. 2 BayBhV oder, wenn der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin dem Grunde nach in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungspflichtig wird und sich von der Versicherungspflicht befreien lässt, erhalten sie Beihilfeleistungen wie Angehörige eines privat krankenversicherten Arbeitnehmers des Freistaates Bayern mit Beitragszuschuss des Arbeitgebers nach § 257 SGB V. Satz 2 Alternative 2 gilt nicht, wenn der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin von der Regelung der Altersteilzeitarbeit nach dem ABD oder von der Möglichkeit einer Teilrente Gebrauch macht oder eine weitergehende Zusage erhalten hat.

(3) 1Gesetzlich krankenversicherte berücksichtigungsfähige Angehörige von Personen im Sinne des Abs. 1 erhalten Beihilfeleistungen wie Angehörige eines in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversicherten Arbeitnehmers des Freistaates Bayern. 2Die Einkommensgrenze des § 7 Abs. 4 Nr. 2 BayBhV findet keine Anwendung. 3Darüber hinaus erhalten sie auf Kosten des kirchlichen Dienstgebers Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K.

§ 2b Beamte des Katholischen Schulwerks in Bayern

(1) Beamte des Katholischen Schulwerks in Bayern erhalten Beihilfeleistungen wie Beamte des Freistaates Bayern.

(2) 1Berücksichtigungsfähige Angehörige von Beamten des katholischen Schulwerks in Bayern erhalten Beihilfeleistungen wie Angehörige von Beamten des Freistaates Bayern mit der Maßgabe, dass Angehörige, die in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert oder freiwillig mit Arbeitgeberzuschuss versichert sind, Beihilfeleistungen wie Angehörige eines in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversicherten Arbeitnehmers des Freistaates Bayern erhalten. 2Diese Angehörigen erhalten darüber hinaus auf Kosten des kirchlichen Dienstgebers Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K. 3Die Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K werden solange gewährt, wie Aufwendungen für Wahlleistungen im Krankenhaus [Art. 96 Abs. 2 Satz 5 Bayerisches Beamtengesetz (BayBG)] für pflichtversicherte Angehörige von Beamten des Freistaates Bayern beihilfefähig sind.

§ 3 Gesetzlich krankenversicherte Priester und Kirchenbeamte

(1) 1Gesetzlich krankenversicherte Priester, die in einer deutschen (Erz-)Diözese inkardiniert sind, Priesteramtskandidaten ab der Diakonenweihe, Kirchenbeamte, Priester im Ruhestand, Ruhestandsbeamte und deren versorgungsberechtigte Hinterbliebene, sowie Dienstanfänger, solange diese von der (Erz-)Diözese, dem Bischöflichen Stuhl, einer kirchlichen Stiftung bzw. einer sonstigen Einrichtung im Geltungsbereich des ABD in der (Erz-)Diözese Dienstbezüge, Ruhegehalt, Anwärterbezüge bzw. entsprechende Vergütungen erhalten oder bis zu ihrem Eintritt in den Ruhestand erhalten haben, erhalten Beihilfeleistungen wie in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversicherte Arbeitnehmer des Freistaates Bayern. 2Darüber hinaus erhalten sie auf Kosten des kirchlichen Dienstgebers Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K.

(2) 1Privat krankenversicherte berücksichtigungsfähige Angehörige von Personen im Sinne des Abs. 1 erhalten Beihilfeleistungen wie Angehörige eines privat krankenversicherten Arbeitnehmers des Freistaates Bayern mit Beitragszuschuss des Arbeitgebers nach § 257 SGB V. 2Die Einkommensgrenze des § 7 Abs. 4 Nr. 2 BayBhV findet keine Anwendung.

(3) 1Gesetzlich krankenversicherte berücksichtigungsfähige Angehörige von Personen im Sinne des Abs. 1 erhalten Beihilfeleistungen wie Angehörige eines in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversicherten Arbeitnehmers des Freistaates Bayern. 2Die Einkommensgrenze des § 7 Abs. 4 Nr. 2 BayBhV findet keine Anwendung. 3Darüber hinaus erhalten sie auf Kosten des kirchlichen Dienstgebers Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K.

(4) Für inkardinierte Priester beträgt in Krankheits- und Pflegefällen, die durch einen Dienstunfall verursacht sind, der Bemessungssatz der Beihilfeleistungen 100 v. H.

§ 3a Gesetzlich krankenversicherte Mitarbeiter mit schriftlicher Zusage auf Beihilfe nach beamtenrechtlichen Grundsätzen

(1) 1Gesetzlich krankenversicherte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, denen ein Anspruch auf Beihilfe nach beamtenrechtlichen Grundsätzen durch den Dienstgeber schriftlich zugesichert wurde, erhalten Beihilfeleistungen wie in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversicherte Arbeitnehmer des Freistaates Bayern. 2Darüber hinaus erhalten sie auf Kosten des kirchlichen Dienstgebers Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K.

(2) 1Privat krankenversicherte berücksichtigungsfähige Angehörige von Personen im Sinne des Abs. 1 erhalten Beihilfeleistungen wie Angehörige eines privat krankenversicherten Arbeitnehmers des Freistaates Bayern mit Beitragszuschuss des Arbeitgebers nach § 257 SGB V. 2Die Einkommensgrenze des § 7 Abs. 4 Nr. 2 BayBhV findet keine Anwendung.

(3) 1Gesetzlich krankenversicherte berücksichtigungsfähige Angehörige von Personen im Sinne des Abs. 1 erhalten Beihilfeleistungen wie Angehörige eines in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversicherten Arbeitnehmers des Freistaates Bayern. 2Die Einkommensgrenze des § 7 Abs. 4 Nr. 2 BayBhV findet keine Anwendung. 3Darüber hinaus erhalten sie auf Kosten des kirchlichen Dienstgebers Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K.

§ 4 Zuständigkeit

Oberste Dienstbehörde bzw. sonstige Behörde im Sinne der Bayerischen Beihilfeverordnung ist das (Erz-)Bischöfliche Ordinariat.

Zweiter Abschnitt: Beihilfe aufgrund der Dienst- und Vergütungsordnung für ständige Diakone

§ 5 Gesetzlich krankenversicherte hauptberufliche Diakone

(1) 1Gesetzlich krankenversicherte hauptberufliche Diakone erhalten Beihilfeleistungen wie in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversicherte Arbeitnehmer des Freistaates Bayern auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen sowie im Falle der Beendigung des Dienstverhältnisses wegen des Bezugs einer Rente wegen Erwerbsminderung[1] oder wegen Alters. 2Darüber hinaus erhalten sie auf Kosten des kirchlichen Dienstgebers Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K.
[1]d.h. Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit

(2) Gesetzlich krankenversicherte berücksichtigungsfähige Angehörige von Diakonen im Sinne von Abs. 1 erhalten Beihilfeleistungen wie der Diakon.

(3) Solange der Diakon Beihilfeleistungen nach Abs. 1 erhält, erhalten seine privat krankenversicherten berücksichtigungsfähigen Angehörigen Beihilfeleistungen wie Angehörige von privat krankenversicherten Arbeitnehmern des Freistaates Bayern mit Beitragszuschuss des Arbeitgebers nach § 257 SGB V.

(4) Die Einkommensgrenze des § 7 Abs. 4 Nr. 2 BayBhV findet keine Anwendung.

(5) Unabhängig von der zeitlichen Gestaltung des Dienstes werden die jeweiligen Beihilfeleistungen in vollem Umfang erbracht.

Anmerkung zu § 5:
§ 5 gilt nur für Diakone die am 01.08.2016 oder danach im aktiven Dienst stehen. Diakone, die am 01.08.2016 bereits im Ruhestand sind, erhalten Beihilfe nur, sofern und soweit gemäß diözesanen Regelungen eine entsprechende Zusage erteilt wurde.

§ 5a Privat krankenversicherte hauptberufliche Diakone

(1) Privat krankenversicherte hauptberufliche Diakone erhalten Beihilfeleistungen wie in der privaten Krankenversicherung versicherte Arbeitnehmer des Freistaates Bayern mit Beitragszuschuss des Arbeitgebers nach § 257 SGB V auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen sowie im Falle der Beendigung des Dienstverhältnisses wegen des Bezugs einer Rente wegen Erwerbsminderung[1] oder wegen Alters.
[1]d.h. Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit

Anmerkung zu § 5a Abs. 1:
§ 5a Abs. 1 gilt im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen sowie im Falle der Beendigung des Dienstverhältnisses wegen des Bezugs einer Rente wegen Erwerbsminderung oder wegen Alters mit der Maßgabe, dass Aufwendungen für stationäre Krankenhausbehandlung nicht beihilfefähig und sonstige Aufwendungen, soweit sie zustehende Leistungen aus der privaten Krankenversicherung übersteigen, nur bis zu einem Betrag von maximal 1000,- Euro pro Kalenderjahr beihilfefähig sind.

(2) Privat krankenversicherte berücksichtigungsfähige Angehörige von Diakonen im Sinne des Abs. 1 erhalten Beihilfeleistungen wie der Diakon.

(3) Solange der Diakon Beihilfeleistungen nach Abs. 1 erhält, erhalten seine gesetzlich krankenversicherten berücksichtigungsfähigen Angehörigen Beihilfeleistungen wie be-

rücksichtigungsfähige Angehörige von der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversicherten Arbeitnehmern des Freistaates Bayern. Darüber hinaus erhalten Sie auf Kosten des kirchlichen Dienstgebers Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K.

(3) Die Einkommensgrenze des § 7 Abs. 2 Nr. 2 BayBhV findet keine Anwendung.

(4) Unabhängig von der zeitlichen Gestaltung des Dienstes werden die jeweiligen Beihilfeleistungen in vollem Umfang erbracht.

Anmerkung zu § 5a:
§ 5a gilt nur für Diakone, die am 01.08.2016 oder danach im aktiven Dienst stehen. Diakone, die am 01.08.2016 bereits im Ruhestand sind, erhalten Beihilfe nur, sofern und soweit gemäß diözesanen Regelungen eine entsprechende Zusage erteilt wurde.

Dritter Abschnitt: Beihilfe auf Grund arbeitsvertragsrechtlicher Vorschriften

§ 6 Berechtigte Personen

Dieser Abschnitt regelt die Gewährung von Beihilfen an nicht in einer deutschen (Erz-)Diözese inkardinierte Priester, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und Auszubildende – im Folgenden Beschäftigte – im Dienst der (Erz-)Diözese oder sonstiger Einrichtungen im Geltungsbereich des ABD.

§ 7 Beihilfeleistungen

(1) Gesetzlich krankenversicherte Beschäftigte erhalten Beihilfeleistungen wie in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversicherte Arbeitnehmer des Freistaates Bayern.

(1a) 1Gesetzlich krankenversicherte berücksichtigungsfähige Angehörige von Beschäftigten im Sinne von Abs. 1 erhalten Beihilfeleistungen wie Angehörige von in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversicherten Arbeitnehmern des Freistaates Bayern. 2Privat krankenversicherte Angehörige erhalten keine Beihilfeleistungen.

(2) Privat krankenversicherte Beschäftigte und deren privat krankenversicherte berücksichtigungsfähige Angehörige erhalten Beihilfeleistungen wie in der privaten Krankenversicherung versicherte Arbeitnehmer des Freistaates Bayern mit Beitragszuschuss des Arbeitgebers nach § 257 SGB V.

(2a) 1Ehegatten von Beschäftigten nach Abs. 2, die auf Grund eines eigenen Beschäftigungsverhältnisses in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, und deren mitversicherte berücksichtigungsfähige Kinder sowie berücksichtigungsfähige Kinder, die selbst in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, erhalten Beihilfeleistungen wie berücksichtigungsfähige Angehörige von in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversicherten Arbeitnehmern des Freistaates Bayern. 2Privat krankenversicherte Ehegatten mit eigenem Beschäftigungsverhältnis erhalten keine Beihilfeleistungen.

(3) Die Einkommensgrenze des § 7 Abs. 4 Nr. 2 BayBhV findet keine Anwendung.

(4) Unabhängig vom Beschäftigungsumfang werden die jeweiligen Beihilfeleistungen in vollem Umfang erbracht.

(5) Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die nach Erreichen der Altersgrenze des § 33 Abs. 1 Buchst. a ABD Teil A, 1. weiter beschäftigt werden, erhalten aus dieser Beschäftigung keine Beihilfeleistungen.

§ 7a Beschäftigte im Sinne des § 36 b Teil A, 1.

(1) 1Beschäftigte im Sinne des § 36 b ABD Teil A, 1. erhalten nach Ablauf der jeweiligen diözesanen Wartezeit auf Kosten des kirchlichen Dienstgebers für die Dauer der Beschäftigung, auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen, Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K. 2Bei entsprechender schriftlicher Zusage werden die Beihilfeleistungen auch im Falle der Beendigung des

Arbeitsverhältnisses wegen des Bezugs einer Rente wegen Erwerbsminderung [2] oder wegen Alters gewährt.

[2] d. h. Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit

(2) Gesetzlich krankenversicherte berücksichtigungsfähige Angehörige von Beschäftigten im Sinne des Abs. 1 erhalten Beihilfeleistungen wie der Beschäftigte.

(3) Solange der/die Beschäftigte Beihilfeleistungen nach Abs. 1 erhält, erhalten seine/ihre privat krankenversicherten berücksichtigungsfähigen Angehörigen Beihilfeleistungen wie Angehörige von privat krankenversicherten Arbeitnehmern des Freistaates Bayern mit Beitragszuschuss des Arbeitgebers nach § 257 SGB V.

(4) § 7 Abs. 3 und Abs. 4 gelten entsprechend.

§ 7b Schriftliche Zusagen auf Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K

(1) Gesetzlich krankenversicherte Beschäftigte erhalten bei entsprechender schriftlicher Zusage auf Kosten des kirchlichen Dienstgebers für die Dauer der Beschäftigung, auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen, Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K sowie bei weitergehender Zusage auch im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Bezugs einer Rente wegen Erwerbsminderung [3] oder wegen Alters.

(2) Gesetzlich krankenversicherte berücksichtigungsfähige Angehörige von Beschäftigten im Sinne des Abs. 1 erhalten Beihilfeleistungen wie der Beschäftigte.

(3) Solange der/die Beschäftigte Beihilfeleistungen nach Abs. 1 erhält, erhalten seine/ihre privat krankenversicherten berücksichtigungsfähigen Angehörigen Beihilfeleistungen wie Angehörige von privat krankenversicherten Arbeitnehmern des Freistaates Bayern mit Beitragszuschuss des Arbeitgebers nach § 257 SGB V.

(4) § 7 Abs. 3 und Abs. 4 gelten entsprechend.

[3] d. h. Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit

§ 7c Schriftliche Zusagen für Beschäftigte im Sinne des § 7 Abs. 2

(1) Privat krankenversicherte Beschäftigte im Sinne des § 7 Abs. 2 erhalten bei entsprechender schriftlicher Zusage Beihilfeleistungen auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen sowie bei weitergehender Zusage auch im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Bezugs einer Rente wegen Erwerbsminderung[4] oder wegen Alters.

(2) Privat krankenversicherte berücksichtigungsfähige Angehörige von Beschäftigten im Sinne des Abs. 1 erhalten Beihilfeleistungen wie der Beschäftigte.

(3) Solange der/die Beschäftigte Beihilfeleistungen nach Abs. 1 erhält, erhalten seine/ihre gesetzlich krankenversicherten berücksichtigungsfähigen Angehörigen auf Kosten des kirchlichen Dienstgebers Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K.

(4) § 7 Abs. 3 und Abs. 4 gelten entsprechend.

[4] d. h. Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit

§ 7d Übergangsregelung für privat krankenversicherte Arbeitnehmer, die den Arbeitgeberzuschuss nicht in Anspruch nehmen

(1) Vor dem 01. 07. 1996 privat krankenversicherte Beschäftigte, die den Arbeitgeberzuschuss nicht in Anspruch nehmen, erhalten für die Dauer der Beschäftigung Beihilfeleistungen wie privat krankenversicherte Arbeitnehmer des Freistaates Bayern, die den Beitragszuschuss des Arbeitgebers nach § 257 SGB V nicht in Anspruch nehmen, wobei Aufwendungen bei dauernder Pflegebedürftigkeit im Sinne der §§ 31 bis 38 und 39 Satz 3 BayBhV nicht beihilfefähig sind.

(2) Privat krankenversicherte berücksichtigungsfähige Angehörige von Beschäftigten im Sinne des Abs. 1 erhalten Beihilfeleistungen wie Angehörige eines in der privaten Krankenversicherung versicherten Arbeitnehmers des Freistaates Bayern, der den Beitragszuschuss des Arbeitgebers nach § 257 SGB V nicht in Anspruch nimmt, mit der Maßgabe, dass sie bei Übersteigen der Einkommensgrenze des § 7 Abs. 4 Nr. 2 BayBhV Beihilfeleistungen wie Angehörige eines in der privaten Krankenversicherung versicherten Arbeitnehmers des Freistaates Bayern mit Beitragszuschuss des Arbeitgebers nach § 257 SGB V erhalten.

(3) [1]Gesetzlich krankenversicherte berücksichtigungsfähige Angehörige von Beschäftigten im Sinne des Abs. 1 erhalten Beihilfeleistungen wie Angehörige eines in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversicherten Arbeitnehmers des Freistaates Bayern. [2]Darüber hinaus erhalten sie auf Kosten des kirchlichen Dienstgebers Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K. [3]Die Einkommensgrenze des § 7 Abs. 4 Nr. 2 BayBhV findet keine Anwendung.

(4) [1]Die Regelungen der Abs. 1-3 gelten, solange der Freistaat Bayern privat krankenversicherten Arbeitnehmern, die den Beitragszuschuss des Arbeitgebers nach § 257 SGB V nicht in Anspruch nehmen, und deren Angehörigen Beihilfeleistungen im derzeitigen Umfang gewährt. [2]Bei Wegfall der Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K (Abs. 3), kann der Angehörige auf Kosten des/der Beschäftigten im Tarif 820 K weiterversichert werden.

§ 7e Schriftliche Zusagen für Lehrkräfte gemäß ABD Teil B, 4.1. an Schulen in kirchlicher Trägerschaft auf Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K Plus (ab 01.05.2018)

(1) Gesetzlich krankenversicherte Lehrkräfte gemäß ABD Teil B, 4.1., auf deren Arbeitsverhältnis das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (ABD) Anwendung findet und deren Arbeitsverhältnis am 01.05.2018 besteht oder danach beginnt, erhalten bei entsprechender schriftlicher Zusage auf Kosten des kirchlichen Dienstgebers für die Dauer der Beschäftigung, auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen, Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K Plus sowie bei weitergehender Zusage auch im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Bezugs einer Rente wegen Erwerbsminderung[1] oder wegen Alters.

[1] d. h. Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit

(2) Gesetzlich krankenversicherte berücksichtigungsfähige Angehörige von Lehrkräften im Sinne des Abs. 1 erhalten Beihilfeleistungen wie die Lehrkraft.

(3) Solange die Lehrkraft Beihilfeleistungen nach Abs. 1 erhält, erhalten seine/ihre privat krankenversicherten berücksichtigungsfähigen Angehörigen Beihilfeleistungen wie Angehörige von privat krankenversicherten Arbeitnehmern des Freistaates Bayern mit Beitragszuschuss des Arbeitgebers nach § 257 SGB V.

(4) § 7 Abs. 3 und Abs. 4 gelten entsprechend.

§ 7f Schriftliche Zusagen für Lehrkräfte gemäß ABD Teil B, 4.1 an Schulen in kirchlicher Trägerschaft im Sinne des § 7 Abs. 2 (ab 01.05.2018)

(1) Privat krankenversicherte Lehrkräfte gemäß ABD Teil B, 4.1. im Sinne des § 7 Abs. 2, auf deren Arbeitsverhältnis das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (ABD) Anwendung findet und deren Arbeitsverhältnis am 01.05.2018 besteht oder danach beginnt, erhalten bei entsprechender schriftlicher Zusage Beihilfeleistungen auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen sowie bei weitergehender Zusage auch im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Bezugs einer Rente wegen Erwerbsminderung[1] oder wegen Alters.

[1] d. h. Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit

(2) Privat krankenversicherte berücksichtigungsfähige Angehörige von Beschäftigten im Sinne des Abs.1 erhalten Beihilfeleistungen wie die Lehrkraft.

(3) Solange die Lehrkraft Beihilfeleistungen nach Abs. 1 erhält, erhalten ihre gesetzlich krankenversicherten berücksichtigungsfähigen Angehörigen auf Kosten des kirchlichen Dienstgebers Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K Plus.

(4) § 7 Abs. 3 und Abs. 4 gelten entsprechend.“

§ 8 Sonderregelungen

Aufwendungen bei dauernder Pflegebedürftigkeit im Sinne der §§ 31 bis 38 und 39 Satz 3 BayBhV sind nicht beihilfefähig.

Vierter Abschnitt: Gemeinsame Vorschriften

§ 9 Ausschluss von Beihilfeleistungen

(1) Lebenspartnerinnen und Lebenspartner gem. LPartG und deren Kinder sind keine berücksichtigungsfähigen Angehörigen für Leistungen nach dieser Beihilfeordnung.

(2) Beihilfen werden nicht gewährt zu Aufwendungen aus Anlass medizinischer Eingriffe (z. B. Schwangerschaftsabbrüche und Sterilisationen), die gegen kirchliche Grundsätze verstoßen.

§ 10 Beihilfeablöseversicherung

(1) Zur Rückdeckung der Verpflichtung wird eine Versicherung abgeschlossen (Beihilfeablöseversicherung).

(2) Die Bestimmungen des Vertrags über die Beihilfeablöseversicherung und die kirchliche Höherversicherung zwischen der (Erz-)Diözese und der Bayerischen Beamtenkrankenkasse AG sind Bestandteil dieser Ordnung.

§ 11 Zusammentreffen mehrerer Beihilfeberechtigungen

(1) 1Eine Beihilfeberechtigung oder ein vom Beschäftigungsumfang abhängiger Anspruch auf Leistungen entsprechend den Beihilfevorschriften des Bundes oder eines Bundeslandes schließt die Berücksichtigungsfähigkeit als Angehöriger nach kirchlichen Vorschriften aus. 2Eine Beihilfeberechtigung ist gegeben, wenn ein Anspruch auf Beihilfe aufgrund beamtenrechtlicher Vorschriften, kirchlicher Vorschriften oder privatrechtlicher Rechtsbeziehungen nach einer den Beihilfevorschriften des Bundes/Landes vergleichbaren Regelung besteht.

(2) Personen, die vor Beginn einer Elternzeit oder eines Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen Anspruch auf Beihilfe nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen haben, werden während der Beurlaubung nicht berücksichtigungsfähige Angehörige eines bei einem kirchlichen Dienstgeber Beschäftigten.

(3) Die Berücksichtigungsfähigkeit als Angehöriger bei einem Beihilfeberechtigten, der nach anderen als kirchlichen Vorschriften Beihilfe erhält oder einen vom Beschäftigungsumfang abhängigen Anspruch auf Leistungen entsprechend den Beihilfevorschriften des Bundes oder eines Bundeslandes hat, schließt die Berücksichtigungsfähigkeit als Angehöriger nach kirchlichen Vorschriften aus.

(4) Gesetzlich krankenversicherte Angehörige (Ehegatten und Kinder) von Beschäftigten im Sinne des § 36b ABD Teil A, 1. oder von Beschäftigten mit schriftlicher Zusage auf Beihilfeleistungen, die als berücksichtigungsfähige Angehörige Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K bzw. 820 K Plus erhalten, bleiben bezüglich dieser Leistungen berücksichtigungsfähige Angehörige, auch wenn sie eine eigene Beihilfeberechtigung wie ein in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversicherter Arbeitnehmer des Freistaates Bayern erwerben oder berücksichtigungsfähige Angehörige eines anderen Beihilfeberechtigten werden, der Beihilfeleistungen wie ein in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversicherter Arbeitnehmer des Freistaates Bayern erhält.

(5) Die Berücksichtigungsfähigkeit eines privat krankenversicherten geringfügig oder gem. § 6 Abs. 3a SGB V versicherungsfreien Beschäftigten als Angehöriger bei einem Beihilfeberechtigten, der einen Beihilfeanspruch nach beamtenrechtlichen Grundsätzen hat, schließt die Beihilfeberechtigung nach kirchlichen Vorschriften aus.

(6) 1Beim Zusammentreffen mehrerer Beihilfeberechtigungen bzw. vom Beschäftigungsumfang abhängiger Ansprüche auf Leistungen entsprechend den Beihilfevorschriften des Bundes oder eines Bundeslandes schließt der Beihilfeanspruch aus dem Dienstverhältnis mit der höchsten Arbeitszeit jeden anderen Beihilfeanspruch aus. 2Eine Beihilfeberechtigung ist gegeben, wenn ein Anspruch auf Beihilfe aufgrund beamtenrechtlicher Vorschriften, kirchlicher Vorschriften oder privatrechtlicher Rechtsbeziehungen nach einer den Beihilfevorschriften des Bundes/Landes vergleichbaren Regelung besteht. 3Bei gleicher Arbeitszeit schließt der Beihilfeanspruch aus dem ältesten Dienstverhältnis jeden anderen Beihilfeanspruch aus.

(7) Die Abs. 1 – 6 gelten nicht für Beamte des Katholischen Schulwerks in Bayern.

§ 12 Übergangsregelungen

(1) Soweit bei unveränderten beihilferelevanten Sachverhalten in Bezug auf den Beihilfeberechtigten oder dessen Angehörige diese Beihilfeordnung eine von der Rechtslage vor ihrem Inkrafttreten zu Lasten des Beihilfeberechtigten oder dessen Angehöriger abweichende Behandlung vorsieht, bleibt der vor ihrem Inkrafttreten bestehende beihilferechtliche Status dieser Personen grundsätzlich unberührt.

(2) Wenn bei beihilferelevanten Sachverhalten in Bezug auf den Beihilfeberechtigten oder dessen Angehörige nach dem Inkrafttreten der Beihilfeordnung Änderungen eintreten, werden diese Änderungen ausschließlich nach dieser Beihilfeordnung behandelt.

4. Ordnung für eine kirchliche Höherversicherung I in Krankheitsfällen: Beihilfeordnung Teil B*

*Diese Ordnung wird gleichermaßen als Beihilfeordnung i.S.v. Nr. 2 der Anlage 11 zu den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) erlassen.

§ 1 Regelungsbereich

Die Beihilfeordnung Teil B regelt die Voraussetzung für den Abschluss eines Versicherungsvertrages in der kirchlichen Höherversicherung Tarif 820 K bei der Bayerischen Beamtenkrankenkasse AG [1] auf der Grundlage von § 36a ABD Teil A, 1. (Erster Abschnitt) bzw. in Ausführung von § 36b ABD Teil A, 1. (Zweiter Abschnitt) für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und Auszubildende im Dienst der (Erz-)Diözese oder sonstiger Einrichtungen im Geltungsbereich des ABD in der (Erz-)Diözese (Beschäftigte).

[1] Bei dem Tarif 820 K handelt es sich um einen von der Bayerischen Beamtenkrankenkasse AG nur für den kirchlichen Bereich eingerichteten Höherversicherungstarif in Krankheitsfällen, der im Folgenden als Tarif 820K bezeichnet wird.

Erster Abschnitt: Kirchliche Höherversicherung I

(§ 36a ABD Teil A, 1.)

§ 2 Geltungsbereich

(1) 1Beschäftigte, bei denen die Dauer des Arbeitsverhältnisses, gegebenenfalls zusammengerechnet mit unmittelbar vorausgegangenen Arbeitsverhältnissen, nicht auf weniger als ein Jahr befristet ist und die Beihilfeleistungen gemäß § 7 Abs. 1 Beihilfeordnung Teil A erhalten, können sich zusätzlich, bei eigener Kostentragung des Beitrags, in der kirchlichen Höherversicherung Tarif 820 K versichern.
2Falls diese Beschäftigten zum 31. 12. 1998[2] Beihilfeansprüche wie in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig Versicherte mit Arbeitgeberzuschuss (Tarif 825) hatten, trägt der kirchliche Dienstgeber bei einer Versicherung nach Satz 1 den Teil des Beitrags zum Tarif 820 K, der der Differenz aus dem Tarif 825 und dem Tarif 810 zum Stande vom 31.12.1998 2 entspricht.

(2) Versicherungsfähig sind auch gesetzlich krankenversicherte Angehörige (Ehegatte, Kinder) der Beschäftigten im Sinne von Abs. 1, soweit sie berücksichtigungsfähige Angehörige im Sinne von § 3 Abs. 1 der Beihilfevorschriften (BhV) des Freistaates Bayern in der Fassung vom 08.01.1999 wären.

(3) Die Versicherung endet mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses des/der Beschäftigten, jedoch nicht bei Eintritt des/der Beschäftigten in die Elternzeit[3], den Sonderurlaub, den Ruhestand, es sei denn, es erfolgt in diesen Fällen eine Abmeldung.

[2] Für kirchliche Einrichtungen, die diese Beihilfeordnung erstmals ab 01.03.2000 anwenden, gilt als Stichtag anstelle des 31.12.1998 der 29.02.2000.
[3] Für vor dem 01. 01.2001 geborene Kinder gelten die Regelungen des BErzGG a. F. fort.

§ 3 An- und Abmeldung

Die Erklärungen, die zur An- und Abmeldung des/der Beschäftigten und seiner/ihrer Angehörigen bei der kirchlichen Höherversicherung I erforderlich sind, hat der/die Beschäftigte schriftlich und fristgemäß dem kirchlichen Arbeitgeber gegenüber abzugeben.

Zweiter Abschnitt: Kirchliche Höherversicherung in Ausführung von § 36b ABD Teil A, 1.

§ 4 Geltungsbereich

1Beschäftigte im Sinne des § 36b ABD Teil A, 1. und deren berücksichtigungsfähige Angehörige werden auf Kosten des kirchlichen Dienstgebers im Tarif 820 K versichert. 2Die Versicherungsleistungen stehen dem Dienstgeber zu (Beihilfeablöseversicherung). 3Im Übrigen gelten die Bestimmungen des § 36 b ABD Teil A, 1. und die Beihilfeordnung Teil A.

Dritter Abschnitt: Gemeinsame Vorschriften

§ 5 Versicherungsleistungen und -bedingungen

(1) 1Die Versicherungsleistungen ergeben sich aus den Leistungsbeschreibungen des Tarifs 820 K bei der Bayerischen Beamtenkrankenkasse AG. 2Die jeweils gültige Fassung ist Bestandteil der Beihilfeordnung Teil B.

(2) Die Bestimmungen des Vertrags über die Beihilfeablöseversicherung und die kirchliche Höherversicherung zwischen der (Erz-)Diözese und der Bayerischen Beamtenkrankenkasse AG sind Bestandteil dieser Ordnung.

Vierter Abschnitt: Übergangsvorschriften

§ 6 Übergangsregelung

(1) Beschäftigte und deren berücksichtigungsfähige Angehörige, die vor dem Inkrafttreten dieser Beihilfeordnung Beihilfeleistungen wie gesetzlich pflichtversicherte Arbeitnehmer des Freistaates Bayern oder wie in der privaten Krankenversicherung versicherte Arbeitnehmer des Freistaates Bayern mit Beitragszuschuss des Arbeitgebers nach § 257 SGB V erhalten haben und die Beitragsleistungen zur Beihilfeversicherung selbst erbracht haben und erbringen, erhalten diese Beihilfeleistungen nach den für sie bisher geltenden Grundlagen weiter.

(2) 1Für Beschäftigte, die sich zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Beihilfeordnung im Erziehungs- oder Sonderurlaub befinden, bleiben für die Dauer des bestehenden Erziehungs- bzw. bestehenden Sonderurlaubs die Beihilfeleistungen unverändert. 2Bestehende Höherversicherungen werden in den Tarif 820 K überführt.

3Die Beihilfeordnung für die (Erz-)Diözese ... (Teil A, Teil B) tritt zum 01.01.2004 in Kraft und ersetzt die Beihilfeordnung vom (verschiedene Inkraftsetzungsdaten).

5. Ordnung für eine kirchliche Höherversicherung II in Krankheitsfällen: Beihilfeordnung Teil C*

*Diese Ordnung wird gleichermaßen als Beihilfeordnung i.S.v. Nr. 2 der Anlage 11 zu den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) erlassen.

§ 1 Regelungsbereich

Die Beihilfeordnung Teil C regelt die Voraussetzung für den Abschluss eines Versicherungsvertrages in der kirchlichen Höherversicherung Tarif 820 K Plus bei der Bayerischen Beamtenkrankenkasse AG[2] auf der Grundlage von § 36c ABD Teil A, 1.

[2]Bei dem Tarif 820 K Plus handelt es sich um einen von der Bayerischen Beamtenkrankenkasse AG nur für den kirchlichen Bereich eingerichteten Höherversicherungstarif in Krankheitsfällen, der im Folgenden als Tarif 820 K Plus bezeichnet wird

§ 2 Geltungsbereich

(1) 1Beschäftigte, bei denen die Dauer des Arbeitsverhältnisses, gegebenenfalls zusammengerechnet mit unmittelbar vorausgegangenen Arbeitsverhältnissen, nicht auf weniger als ein Jahr befristet ist und die Beihilfeleistungen gemäß § 7 Abs. 1 Beihilfeordnung Teil A erhalten, können sich zusätzlich, bei eigener Kostentragung des Beitrags, in der kirchlichen Höherversicherung Tarif 820 K Plus versichern. 2Für Beschäftigte im Sinne der §§ 7a und 7b Beihilfeordnung Teil A, die von der Möglichkeit der kirchlichen Höherversicherung II (Tarif 820 K Plus) Gebrauch machen, bleibt der Anspruch auf Beihilfen gem. Beihilfeordnung Teil A unberührt. 3Der/Die Beschäftigte trägt nur die über den Anspruch auf Beihilfen nach Beihilfeordnung Teil A hinausgehenden Kosten der Höherversicherung im Tarif 820 K Plus.

(2) Versicherungsfähig sind auch gesetzlich krankenversicherte Angehörige (Ehegatte, Kinder) der Beschäftigten im Sinne von Abs. 1.

(3) Die Versicherung endet mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses des/der Beschäftigten, jedoch nicht bei Eintritt des/der Beschäftigten in die Elternzeit, den Sonderurlaub, den Ruhestand.

§ 3 An- und Abmeldung

Die Erklärungen, die zur An- und Abmeldung des/der Beschäftigten und seiner/ihrer Angehörigen bei der kirchlichen Höherversicherung II erforderlich sind, hat der/die Beschäftigte schriftlich und fristgemäß abzugeben.

§ 4 Versicherungsleistungen und -bedingungen

(1) 1Die Versicherungsleistungen ergeben sich aus den Leistungsbeschreibungen des Tarifs 820 K Plus bei der Bayerischen Beamtenkrankenkasse AG. 2Die jeweils gültige Fassung ist Bestandteil der Beihilfeordnung Teil C.

(2) Die Bestimmungen des Vertrags über die Beihilfeablöseversicherung und die kirchliche Höherversicherung zwischen der (Erz-)Diözese und der Bayerischen Beamtenkrankenkasse AG sind Bestandteil dieser Ordnung.

Anhang zur Beihilfeordnung für die (Erz-)Diözese ... vom 01.01.2004

(zuletzt geändert nach Beratung in der Freisinger Bischofskonferenz im Frühjahr 2018)

I. Zusagen

Die im Rahmen der Beihilfeordnung Teil A zu vergebenden Zusagen haben folgenden Wortlaut:

1. Zusage nach § 2 a BO/A:

„Herr/Frau ... hat ab dem ... für sich und seine/ihre berücksichtigungsfähigen Familienangehörigen Anspruch auf Beihilfen nach beamtenrechtlichen Grundsätzen wie ein privat krankenversicherter Beamter des Freistaates Bayern, soweit nicht die Beihilfeordnung der (Erz-)Diözese ... von den für die Beamten des Freistaates Bayern geltenden Beihilfevorschriften abweichende Regelungen enthält. Ab diesem Zeitpunkt entfällt der Anspruch auf den Beitragszuschuss des Arbeitgebers nach § 257 SGB V. Der Anspruch besteht nur für die Zeit der beihilfekonformen Teilversicherung in der privaten Krankenversicherung."

2. Zusage nach § 7 b BO/A:

a) für die Dauer der Beschäftigung, auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen:
„Herr/Frau ... erhält ab dem ... für sich und seine/ihre berücksichtigungsfähigen Familienangehörigen für die Dauer der Beschäftigung, auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen, Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K. Die Beihilfeordnung der (Erz-)Diözese ... findet Anwendung."
b) zusätzlich zu a) im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Bezugs einer Rente wegen Erwerbsminderung oder wegen Alters:
„Der Anspruch auf Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K besteht auch im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Bezugs einer Rente wegen Erwerbsminderung oder wegen Alters. Die Beihilfeordnung der (Erz-)Diözese ... findet Anwendung."

3. Zusage nach § 7c BO/A:

a) auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen:
„Herr/Frau ... hat auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen Anspruch auf Beihilfen bei Krankheits-, Geburts- und Todesfällen wie ein privat krankenversicherter Arbeitnehmer des Freistaates Bayern mit Beitragszuschuss nach § 257 SGB V mit der Maßgabe, dass Aufwendungen für stationäre Krankenhausbehandlung nicht beihilfefähig und sonstige Aufwendungen, soweit sie zustehende Leistungen aus der privaten Krankenversicherung übersteigen, nur bis zu einem Betrag von maximal 1.000,- Euro pro Kalenderjahr beihilfefähig sind. Die Beihilfeordnung der (Erz-)Diözese ... findet Anwendung."
b) zusätzlich zu a) im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Bezugs einer Rente wegen Erwerbsminderung oder wegen Alters:
„Herr/Frau ... hat auch im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Bezugs einer Rente wegen Erwerbsminderung oder wegen Alters Anspruch auf Beihilfen bei Krankheits-, Geburts- und Todesfällen wie ein privat krankenversicherter Arbeitnehmer des

Freistaates Bayern mit Beitragszuschuss nach § 257 SGB V mit der Maßgabe, dass Aufwendungen für stationäre Krankenhausbehandlung nicht beihilfefähig und sonstige Aufwendungen, soweit sie zustehende Leistungen aus der privaten Krankenversicherung übersteigen, nur bis zu einem Betrag von maximal 1.000,- Euro pro Kalenderjahr beihilfefähig sind. Die Beihilfeordnung der (Erz-)Diözese ... findet Anwendung."

4. Zusage nach § 7e BO/A:
a) für die Dauer der Beschäftigung, auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen:
„Herr/Frau ... erhält ab dem ... für sich und seine/ihre berücksichtigungsfähigen Familienangehörigen für die Dauer der Beschäftigung, auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen, Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K Plus. Die Beihilfeordnung der (Erz-)Diözese ... findet Anwendung."
b) zusätzlich zu a) im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Bezugs einer Rente wegen Erwerbsminderung oder wegen Alters:
„Der Anspruch auf Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K Plus besteht auch im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Bezugs einer Rente wegen Erwerbsminderung oder wegen Alters. Die Beihilfeordnung der (Erz-)Diözese ... findet Anwendung."

5. Zusage nach § 7f BO/A:
a) auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen:
„Herr/Frau ... hat auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen Anspruch auf Beihilfen bei Krankheits-, Geburts- und Todesfällen wie ein privat krankenversicherter Arbeitnehmer des Freistaates Bayern mit Beitragszuschuss nach § 257 SGB V mit der Maßgabe, dass Aufwendungen für stationäre Krankenhausbehandlung nicht beihilfefähig und sonstige Aufwendungen, soweit sie zustehende Leistungen aus der privaten Krankenversicherung übersteigen, nur bis zu einem Betrag von maximal 1.000,- Euro pro Kalenderjahr beihilfefähig sind. Die Beihilfeordnung der (Erz-)Diözese ... findet Anwendung."
b) zusätzlich zu a) im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Bezugs einer Rente wegen Erwerbsminderung oder wegen Alters:
„Herr/Frau ... hat auch im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Bezugs einer Rente wegen Erwerbsminderung oder wegen Alters Anspruch auf Beihilfen bei Krankheits-, Geburts- und Todesfällen wie ein privat krankenversicherter Arbeitnehmer des Freistaates Bayern mit Beitragszuschuss nach § 257 SGB V mit der Maßgabe, dass Aufwendungen für stationäre Krankenhausbehandlung nicht beihilfefähig und sonstige Aufwendungen, soweit sie zustehende Leistungen aus der privaten Krankenversicherung übersteigen, nur bis zu einem Betrag von maximal 1.000,- Euro pro Kalenderjahr beihilfefähig sind. Die Beihilfeordnung der (Erz-)Diözese ... findet Anwendung."

II. Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft

Für die Erteilung von Zusagen an Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft gelten folgende Regelungen:

(1)
1. Gesetzlich krankenversicherte Lehrkräfte erhalten mit Beginn eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses eine schriftliche Zusage gemäß § 7b Beihilfeordnung Teil A mit der Maßgabe, dass Beihilfeleistungen für die Dauer der Beschäftigung, auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen gewährt werden.
Dies gilt nicht bei Lehrkräften, deren Beschäftigungsverhältnis bei dem jeweiligen kirchlichen Dienstgeber die Merkmale einer geringfügigen Beschäftigung nach § 8 SGB IV erfüllt.

2. Gesetzlich krankenversicherte Lehrkräfte erhalten vom Zeitpunkt der Übernahme der Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung eine schriftliche Zusage gemäß § 7b Beihilfeordnung Teil A mit der Maßgabe, dass Beihilfeleistungen zusätzlich zu Nr. 1 auch im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Bezugs einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Alters gewährt werden.
3. Privat krankenversicherte Lehrkräfte erhalten mit Beginn eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses eine schriftliche Zusage gemäß § 7c Beihilfeordnung Teil A mit der Maßgabe, dass Beihilfeleistungen auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen gewährt werden.
Dies gilt nicht bei Lehrkräften, deren Beschäftigungsverhältnis bei dem jeweiligen kirchlichen Dienstgeber die Merkmale einer geringfügigen Beschäftigung nach § 8 SGB IV erfüllt.
4. Privat krankenversicherte Lehrkräfte erhalten vom Zeitpunkt der Übernahme der Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung eine schriftliche Zusage gemäß § 7c Beihilfeordnung Teil A mit der Maßgabe, dass Beihilfeleistungen zusätzlich zu Nr. 3 auch im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Bezugs einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Alters gewährt werden.

(2) Für die Erteilung von Zusagen an Lehrkräfte gemäß ABD Teil B, 4.1. an Schulen in kirchlicher Trägerschaft, auf deren Arbeitsverhältnis das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (ABD) Anwendung findet und deren Arbeitsverhältnis am 01.05.2018 besteht oder danach beginnt, gelten folgende Regelungen:
1. Gesetzlich krankenversicherte Lehrkräfte erhalten mit Beginn eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses eine schriftliche Zusage gemäß § 7e Beihilfeordnung Teil A mit der Maßgabe, dass Beihilfeleistungen für die Dauer der Beschäftigung, auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen gewährt werden. Dies gilt nicht bei Lehrkräften, deren Beschäftigungsverhältnis bei dem jeweiligen kirchlichen Dienstgeber die Merkmale einer geringfügigen Beschäftigung nach § 8 SGB IV erfüllt.
2. Gesetzlich krankenversicherte Lehrkräfte erhalten vom Zeitpunkt der Übernahme der Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung eine schriftliche Zusage gemäß § 7e Beihilfeordnung Teil A mit der Maßgabe, dass Beihilfeleistungen zusätzlich zu Nr. 1 auch im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Bezugs einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Alters gewährt werden.
3. Privat krankenversicherte Lehrkräfte erhalten mit Beginn eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses eine schriftliche Zusage gemäß § 7f Beihilfeordnung Teil A mit der Maßgabe, dass Beihilfeleistungen auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen gewährt werden. Dies gilt nicht bei Lehrkräften, deren Beschäftigungsverhältnis bei dem jeweiligen kirchlichen Dienstgeber die Merkmale einer geringfügigen Beschäftigung nach § 8 SGB IV erfüllt.
4. Privat krankenversicherte Lehrkräfte erhalten vom Zeitpunkt der Übernahme der Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung eine schriftliche Zusage gemäß § 7f Beihilfeordnung Teil A mit der Maßgabe, dass Beihilfeleistungen zusätzlich zu Nr. 3 auch im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Bezugs einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Alters gewährt werden.

Regelung zur Fortführung des kirchlichen Beihilferechts zum Stichtag 31.12.2000

Durch das Gesetz zur Änderung besoldungsrechtlicher Vorschriften vom 22.12.2000 (GVBl. S. 928 ff.) hat der Freistaat Bayern u. a. die Gewährung von Beihilfen an Angestellte, Arbeiter und Auszubildende auf Arbeitsverhältnisse beschränkt, die bereits vor dem 01.01.2001 begründet wurden.

Die Beihilfeordnung für die (Erz-)Diözese ... (vgl. Amtsblatt Nr. ...) verweist ergänzend auf die Beihilferegelungen des Freistaates Bayern für die Arbeitnehmer und Auszubildenden.

Die in Satz 1 bezeichnete Beschränkung der Gewährung von Beihilfen im Bereich des Freistaates Bayern wird für den Anwendungsbereich der kirchlichen Beihilfeordnung nicht übernommen.

Sofern in der Beihilfeordnung für die (Erz-)Diözese ... auf Beihilfeleistungen, wie sie Arbeitnehmer des Freistaates Bayern oder deren Angehörige erhalten, verwiesen wird, bezieht sich die Verweisung auf Beihilfeleistungen an Arbeitnehmer des Freistaates Bayern, deren Arbeitsverhältnisse vor dem 01.01.2001 begründet wurde.

6. Dienstordnung für Gemeindereferentinnen/ Gemeindereferenten in den bayerischen (Erz-)Diözesen

I. Allgemeiner Teil

1. Beruf und kirchliche Stellung

1.1. „Gemeindereferentin/Gemeindereferent“ bezeichnet einen pastoralen Beruf im kirchlichen Dienst, der Frauen und Männern offen steht. Taufe und Firmung, die allen Gliedern der Kirche die Teilhabe am gemeinsamen Priestertum der Gläubigen vermitteln, sind die sakramentale Grundlage für diesen Dienst. Gemeinsam mit Priestern, anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Ehrenamtlichen arbeiten Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten beim Aufbau und bei der Bildung lebendiger Gemeinden mit. Durch die Teilnahme an den drei Grunddiensten Verkündigung, Liturgie und Diakonie tragen sie zur Wirksamkeit des Dienstes der Kirche in den verschiedenen Lebensbereichen bei.
Für ihre Aufgaben bedürfen Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten entsprechender menschlicher und religiös-kirchlicher Voraussetzungen, einer theologisch- pastoralen Ausbildung sowie der Bereitschaft, sich mit den Lebensbedingungen der Gemeindemitglieder vertraut zu machen.
Als kirchlicher Beruf steht ihr Dienst unter der Leitung des (Erz-)Bischofs, der sie auch zu ihrem Dienst sendet. Im jeweiligen Einsatzbereich ist die/der für die Leitung Verantwortliche die/der unmittelbare Dienstvorgesetzte.

1.2. Innerhalb ihrer Mitwirkung in den Grunddiensten der Gemeindepastoral werden Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten mit Aufgaben auch eigenständig betraut. In diesen besonders übertragenen Aufgaben kommt ihnen Eigenverantwortlichkeit zu. Bei der Stellenzuweisung ist darauf zu achten, dass sowohl die Anforderungen der jeweiligen Einsatzstelle als auch die individuellen Fähigkeiten und erworbenen Kompetenzen der Gemeindereferentin/des Gemeindereferenten berücksichtigt werden. Die Arbeitszeit lässt sich wegen des besonderen Dienstes der Gemeindereferentin/des Gemeindereferenten in der Regel nicht nach gleichbleibenden Dienstplänen festlegen.

1.3. Wo es erforderlich ist, kann bei entsprechender Eignung eine Gemeindereferentin/ ein Gemeindereferent neben dem ihr/ihm eigenen beruflichen Auftrag zur Übernahme einzelner Aufgaben des kirchlichen Amtes herangezogen werden.
Solche Beauftragungen erfolgen durch den dazu bevollmächtigten Amtsträger. Längerfristige Beauftragungen werden vom (Erz-)Bischof ausgesprochen.

1.4. Die Berufsbezeichnung „Gemeindereferentin/Gemeindereferent“ gilt nach erfolgreichem Abschluss der Zweiten Dienstprüfung und erfolgter Anstellung. Während der Berufseinführung lautet die Berufsbezeichnung „Gemeindeassistentin/Gemeindeassistent“.

2. Einsatzorte und Aufgaben

2.1. Der Einsatz erfolgt:
– in der Regel in einer Pfarrgemeinde bzw. einer größeren Seelsorgeeinheit;
– je nach pastoraler Situation auch im kategorialen Bereich (z. B. Kranken-, Jugend-, Familien-, Altenseelsorge, Verbandsarbeit, caritativer Dienst, Bildungsarbeit, Aus- und Fortbildung, geistliche Begleitung).
Die Gemeindereferentin/der Gemeindereferent soll nach Möglichkeit am Einsatzort wohnen.

2.2. Schwerpunkte der Tätigkeit sind:
– das Zusammenführen der Gläubigen zum Aufbau lebendiger geschwisterlicher Gemeinden;
– das Entdecken und Fördern der verschiedenen Charismen;
– die Ermutigung, Qualifizierung und fachliche Begleitung ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen/ Mitarbeiter;
– die seelsorgliche Begleitung von Zielgruppen;
– die Übernahme von besonderer Verantwortung in Teilbereichen des gemeindlichen Lebens.

Die einzelnen seelsorglichen Tätigkeiten vollziehen sich in den drei Grunddiensten Verkündigung, Liturgie und Diakonie.

Im Bereich **Verkündigung** (Verkündigung des Evangeliums in konkreten Lebenssituationen von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen) vor allem:
– Gewinnung, Befähigung und Begleitung Einzelner und Gruppen zum Glaubensgespräch und Glaubenszeugnis und zur ehrenamtlichen Mitarbeit;
– Befähigung von Eltern und anderen zu Einführung der Kinder in den Glauben und in das Leben mit der Kirche;
– Vorbereitung zum Sakramentenempfang und Begleitung katechumenaler Wege;
– schulischer Religionsunterricht und Schulpastoral;
– Bibelarbeit und kirchliche Bildungsarbeit;
– Vorbereitung und Durchführung von Glaubensseminaren, Besinnungstagen und Exerzitien;
– geistliche Begleitung.

Im Bereich **Liturgie** (Feier des Glaubens in Gemeinschaft) vor allem:
– Mitwirkung bei der Planung, Vorbereitung und Gestaltung von Gottesdiensten;
– Leitung von Wortgottesfeiern und anderen gottesdienstlichen Feiern;
– Gewinnung, Befähigung und Begleitung ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter (Liturgiekreise);
– Anregung und Befähigung zum Mitvollzug liturgischer Feiern.

Im Bereich **Diakonie** (Lebenshilfe aus dem Geist des Evangeliums) vor allem:
– seelsorgliche Gespräche;
– Hausbesuche im Sinne von nachgehender Seelsorge;
– Krankenpastoral;
– Begleitung von einzelnen und Gruppen in verschiedensten Lebenssituationen und Lebensphasen;
– Gewinnung, Befähigung und Begleitung ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter;
– Kooperation mit Verbänden sowie kirchlichen und kommunalen Einrichtungen im Bereich der Caritas und des Sozialwesens;
– offene Jugendarbeit;
– kirchliche Gremienarbeit.

2.3. Je nach pastoraler Situation und Beauftragung können Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten im Rahmen der geltenden kirchenrechtlichen Bestimmungen bei folgenden Aufgaben des kirchlichen Amtes mitwirken: Kommunionspendung, Segnungen, Leitung von Wortgottesfeiern, Predigtdienst, Leitung von Trauer- und Begräbnisfeiern.

2.4. Der zuständige Bischof kann in besonderen Fällen Gemeindereferentinnen/ Gemeindereferenten mit der Aufgabe eines Stellvertretenden Kirchenverwaltungsvorstandes (vgl. Kirchenstiftungsordnung) oder einer/eines Pfarrbeauftragten
(vgl. c. 517 § 2 CIC) betrauen.

2.5. Die unter 2.2.–2.4. genannten Aufgaben können im Sinn einer kooperativen Pastoral nur unter der Leitung des/der für den jeweiligen Einsatzbereich Verantwortlichen und im Zusammenwirken mit den anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den Ehrenamtlichen erfüllt werden.

2.6. Die Gemeindereferentin/der Gemeindereferent nimmt an den regelmäßigen Seelsorge- bzw. Dienstbesprechungen teil, ebenso an den Seelsorgekonferenzen auf Dekanatsebene.

2.7. Die Mitgliedschaft in kirchlichen Gremien richtet sich nach den Bestimmungen der entsprechenden kirchlichen Ordnungen.

3. Voraussetzungen für den Dienst

Für die Anstellung als Gemeindereferentin/Gemeindereferent müssen bestimmte menschliche, religiös-kirchliche und fachliche Voraussetzungen gegeben sein sowie die Bereitschaft, diese weiterzuentwickeln.

3.1. Menschliche Voraussetzungen sind: die für den Beruf erforderliche körperliche und seelische Gesundheit, Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit, Unterscheidungs- und Entscheidungsfähigkeit, Fähigkeit zur Wahrnehmung eigener Verantwortung, Kooperationsfähigkeit und -bereitschaft, Konflikt- und Kritikfähigkeit, Diskretion, Fähigkeit zu realistischer Selbsteinschätzung, organisatorische und gestalterische Fähigkeiten, Bereitschaft zum Eingehen auf unterschiedliche Lebenssituationen der Menschen, Fähigkeit zur Bewältigung der Aufgabenvielfalt.

3.2. Religiös-kirchliche Voraussetzungen sind persönliche Gläubigkeit und das Bemühen um eine konkrete geistliche Lebensgestaltung, Gebet und Orientierung an der Heiligen Schrift, Leben aus der Kraft der Sakramente, aktive Teilnahme am Leben einer Gemeinde, Übereinstimmung mit der Glaubenslehre und Orientierung an der Lebensordnung der katholischen Kirche als Leitlinie für das persönliche Leben.

3.3. Die fachlichen Voraussetzungen werden erworben:
– in der Regel durch ein erfolgreich abgeschlossenes theologisch-religionspädagogisches Studium an einer Fachhochschule. Unter Berücksichtigung diözesaner Regelungen kann die Ausbildung auch an einer Fachakademie oder durch eine vergleichbare berufs- und praxisbegleitende Ausbildung erfolgen;
– durch das erfolgreiche Absolvieren vorgeschriebener Praktika;
– durch die Inanspruchnahme spiritueller Begleitung und die Teilnahme an gemeinsamen geistlichen Angeboten gemäß den diözesanen Vorgaben
– sowie den erfolgreichen Abschluss der zweiten Bildungsphase.

3.4. Voraussetzung für den Dienst als Gemeindereferentin/Gemeindereferent ist eine im Glauben angenommene und gestaltete Lebensform. Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten sollen in ihrem persönlichen Lebenskreis glaubwürdige Zeugen der Frohen Botschaft sein. Das Einverständnis des Ehepartners mit der Übernahme des pastoralen Dienstes wird vorausgesetzt.

3.5. Im Übrigen gelten die „Richtlinien über persönliche Anforderungen an Diakone und Laien im pastoralen Dienst im Hinblick auf Ehe und Familie“.

4. Ausbildung, Berufseinführung, Fortbildung

Die Bildung der Gemeindereferentin/des Gemeindereferenten gliedert sich in drei Phasen: die Ausbildung, die Berufseinführung und die Fortbildung nach der Zweiten Dienstprüfung. In jeder dieser Phasen sind die Dimensionen Persönlichkeitsentwicklung, Spiritualität, theologisches Wissen und pastoralpraktische Befähigung in je verschiedener Akzentuierung unverzichtbar.

4.1. Die Phase der Ausbildung umfasst das vorgeschriebene Studium einschließlich der zwei praktischen Studiensemester bzw. dem Berufspraktischen Jahr; sie wird durch die erfolgreiche Erste Dienstprüfung beendet. Für das Jahrespraktikum wird ein Ausbildungsvertrag, für das berufspraktische Jahr wird ein Praktikantenvertrag abgeschlossen. Näheres regeln die jeweiligen diözesanen Ordnungen und die Ordnungen der Ausbildungsstätten. Die theologisch-religionspädagogische Ausbildung erfolgt in der Regel an einer Fachhochschule. Der Fachhochschulabschluss gilt als Erste Dienstprüfung. Die anderen Ausbildungswege sind gemäß den jeweiligen diözesanen Vorschriften Zulassungsvoraussetzungen für eine der Ersten Dienstprüfung vergleichbaren kirchlichen Prüfung. Soweit die Durchführung des berufspraktischen Jahres in der Verantwortung der Diözese liegt, gelten die jeweiligen diözesanen Bestimmungen. Nach dem erfolgreichen Abschluss der Ersten Dienstprüfung entscheidet die (Erz-)Diözese über die Anstellung als Gemeindeassistentin/Gemeindeassistent.

4.2. Die Phase der Berufseinführung umfasst in der Regel die ersten beiden Dienstjahre. Die Gemeindeassistentin/der Gemeindeassistent erhält für diese Zeit eine vorläufige bischöfliche Beauftragung für die kirchliche Gemeindearbeit und die vorläufige Unterrichtserlaubnis für den Religionsunterricht. Die Phase der Berufseinführung wird mit der Zweiten Dienstprüfung abgeschlossen.
Die Zweite Dienstprüfung kann bei Vollbeschäftigung frühestens am Ende des zweiten Dienstjahres und muss spätestens am Ende des vierten Dienstjahres abgelegt werden. Inhalt und Verfahren der Zweiten Dienstprüfung werden durch die Diözesen geregelt.

4.3. Nach erfolgreichem Abschluss der Zweiten Dienstprüfung und Anstellung durch die Diözese erhält die Gemeindereferentin/der Gemeindereferent die bischöfliche Beauftragung für die kirchliche Gemeindearbeit und die Missio canonica für den Religionsunterricht. Die Erteilung der Beauftragung erfolgt im Rahmen einer gottesdienstlichen Feier.
Zu Beginn ihrer/seiner Tätigkeit und bei einem Wechsel der Einsatzstelle wird die Gemeindereferentin/der Gemeindereferent durch den/die für die Leitung Verantwortliche/n in geeigneter Weise eingeführt (z. B. im Gottesdienst, im Pfarrbrief).

4.4. Die Phase der Fortbildung beginnt mit der Anstellung und umfasst die gesamte Zeit des Dienstes als Gemeindereferentin/Gemeindereferent. Die Fortbildung dient der Reflexion (z. B. Praxisbegleitung, Supervision) und der Erweiterung der für die Ausübung des pastoralen Dienstes erforderlichen persönlichen, fachlichen und spirituellen Kompetenzen. Im Interesse einer fruchtbaren Zusammenarbeit der verschiedenen pastoralen Dienste sorgt die (Erz-)Diözese neben speziellen Fortbildungsveranstaltungen für Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten auch für berufsgruppenübergreifende Fortbildungsangebote.
Die Gemeindereferentin/der Gemeindereferent ist zur berufsbegleitenden Fortbildung verpflichtet. Die Teilnahme an Supervision wird empfohlen und unterstützt.

Vorstehende Dienstordnung entspricht einem grundsätzlichen Übereinkommen der bayerischen Diözesen vom 19. 09. 2001.

Sie wird für die (Erz-)Diözese .... mit Wirkung vom 01. 01. 2002 in Kraft gesetzt.

Die Dienstordnung für Gemeindeassistenten/-innen und Gemeindereferenten/innen in der (Erz-)Diözese .... vom .... wird mit gleichem Datum außer Kraft gesetzt.
(Erz-)Bischof

Feststellungsbeschluss der Bayer. Regional-KODA vom 11. Juli 2001:

Die Bayer. Regional-KODA stellt fest und bestätigt, dass die „Dienstordnung für Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten Teil I, Allgemeiner Teil“ in der Fassung vom 01. 01. 2002 Bestandteil der Arbeitsverträge der Mitarbeiter im Bereich des Arbeitsvertragsrechts der bayer. (Erz-)Diözesen ist.

7. Kirchliche Lehrerdienstordnung (KLDO)

(zuletzt geändert zum 1. August 2016)

Inhaltsübersicht

Präambel

I. Abschnitt
Allgemeines

§ 1 Geltungsbereich

II. Abschnitt
Die Lehrkraft

1. Teil: Die Lehrkraft im Unterricht und bei sonstigen schulischen Veranstaltungen
§ 2 Aufgaben und Verantwortung der Lehrkraft
§ 3 Unterricht
§ 4 Sonstige schulische Veranstaltungen, schulische Veranstaltungen außerhalb der Schulanlage
§ 5 Aufsichtspflicht
§ 6 Klassenleitung und Kursleitung
§ 7 Schwerbehinderte Lehrkräfte
2. Teil: Allgemeine Bestimmungen
§ 8 Allgemeine Dienstpflichten der Lehrkraft
§ 9 Arbeitszeit
§ 10 Fernbleiben vom Dienst aus zwingenden Gründen
§ 11 Urlaub
§ 12 Nebentätigkeit
§ 13 Verschwiegenheitspflicht und Auskunftserteilung
§ 14 Dienstweg
§ 15 Unzulässige Tätigkeiten an der Schule
§ 16 Geltung der Schulordnung, sonstiger öffentlich-rechtlicher Vorschriften und schulträgerspezifischer Regelungen
§ 17 Hausrecht
3. Teil: Die Lehrkraft im Kollegium
§ 18 Lehrerkonferenz
§ 19 Klassenkonferenz
§ 20 Fachliche Zusammenarbeit, Fortbildung
§ 21 Fachbetreuung

III. Abschnitt
Schulleitung

§ 22 Stellung und allgemeine Aufgaben der Schulleiterin bzw. des Schulleiters
§ 23 Stellvertretung
§ 24 Anwesenheit der Schulleiterin bzw. des Schulleiters
§ 25 Einzelne Aufgaben der Schulleiterin bzw. des Schulleiters
§ 26 Mittlere Führungsebene

§ 27 Schulseelsorgerinnen und Schulseelsorger
IV. Abschnitt
Schulträger

§ 28 Schulträger

V. Abschnitt
Schulverwaltung

§ 29 Verwaltung des Schulvermögens und Sicherheitsvorkehrungen
§ 30 Ärztliche und hygienische Betreuung
§ 31 Personal
§ 32 Dienstsiegel
§ 33 Besondere Vorkommnisse
§ 34 Forderungen gegen den Schulträger

VI. Abschnitt
Schulaufsicht

§ 35 Kirchliche Schulaufsicht
§ 36 Staatliche Schulaufsicht
§ 37 Jahresbericht und Meldungen an die Schulaufsicht

VII. Abschnitt
Schlussvorschriften

§ 38 Bedeutung der KLDO für die Arbeitsverträge
§ 39 In-Kraft-Treten

Präambel

[1]Die katholische Schule* in freier Trägerschaft gestaltet den Unterricht und das Schulleben auf der Grundlage der Glaubens- und Wertvorstellungen, wie sie sich aus der biblischen Offenbarung und der kirchlichen Lehre ergeben. [2]Ihr Ziel ist es, den Schülerinnen, Schülern und Studierenden zu helfen, ihre individuellen Begabungen und Fähigkeiten zu entwickeln, notwendige Kenntnisse und Einsichten zu gewinnen, das bewährte Erbe der vergangenen Generationen aufzunehmen und zu pflegen und den Sinn für Werte zu entwickeln. [3]Die Schule will den Schülerinnen, Schülern und Studierenden nicht nur Wissen vermitteln, sondern sie unter Achtung der freien Entscheidung des Einzelnen auch befähigen, ein Leben aus dem Glauben zu führen und sich in der Welt als Christen zu bewähren sowie sich in Verantwortung für Kirche und Welt einzusetzen. [4]Schulträger, Schulleiterin bzw. Schulleiter und Lehrkräfte wirken zur Erfüllung dieses Auftrags nach besten Kräften zusammen.

**Als katholische Schule versteht man gemäß Canon 803 § 1 des Codex des kirchlichen Rechtes jene Schule, welche die zuständige kirchliche Autorität oder eine kirchliche öffentliche juristische Person führt oder welche die kirchliche Autorität durch ein schriftliches Dokument als solche anerkennt.*

I. Abschnitt: Allgemeines

§ 1 Geltungsbereich

(1) $_1$Diese Dienstordnung gilt für alle an katholischen Schulen in freier Trägerschaft in Bayern tätigen Lehrkräfte. $_2$Sie gilt ferner entsprechend für die Werkstattausbilderinnen und Werkstattausbilder an Fachoberschulen, die Heilpädagoginnen und Heilpädagogen im Förderschuldienst, die Werkmeisterinnen und Werkmeister und das sonstige Personal für heilpädagogische Unterrichtshilfe an Förderschulen sowie sonstiges Lehrpersonal. $_3$Sie gilt ferner für Schulträger und Schulleiterinnen und Schulleiter.

(2) Für Religionslehrkräfte im Kirchendienst (RL i. K.), die der Dienstordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst (ABD Teil C, 3.) unterliegen und die an katholischen Schulen in freier Trägerschaft unterrichten, gilt die Dienstordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst vorrangig.

(3) $_1$Werden teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte für schulische Aufgaben außerhalb ihrer unterrichtlichen Verpflichtungen (§ 3) herangezogen, so sind dabei der geringere zeitliche Umfang ihrer Dienstverpflichtung und ihre etwa gegenüber Dritten bestehenden anderweitigen unabweisbaren Verpflichtungen angemessen zu berücksichtigen. $_2$Zur Teilnahme an sonstigen schulischen Veranstaltungen (§ 4 Abs. 1) sowie an Fachsitzungen und Sitzungen der Klassenkonferenz (§§ 19, 20) sind diese Lehrkräfte nur insoweit verpflichtet, als ein unmittelbarer Zusammenhang mit dem von ihnen erteilten Unterricht besteht. $_3$Die Teilnahme an gottesdienstlichen Feiern wird auch von ihnen erwartet.

(4) $_1$Diese Dienstordnung gilt vorbehaltlich besonderer Regelungen im Einzelarbeitsvertrag sowie im Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (ABD) und den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR), in den Vorschriften für Beamtinnen und Beamte des Katholischen Schulwerks in Bayern und in vom Schulträger erlassener Dienst- oder Beschäftigungsordnungen. $_2$Sie gilt im Rahmen der allgemeinen Rechtsvorschriften, des Bayerischen Gesetzes über das Erziehungs- und Unterrichtswesen (BayEUG) und der Schulordnungen, soweit sie an Schulen in freier Trägerschaft gelten, sowie der sonstigen für kirchliche Schulen in freier Trägerschaft einschlägigen Rechts- und Verwaltungsvorschriften.

II. Abschnitt: Die Lehrkraft

1. Teil: Die Lehrkraft im Unterricht und bei sonstigen schulischen Veranstaltungen

§ 2 Aufgaben und Verantwortung der Lehrkraft

(1) $_1$Die Lehrkraft hat eine Vorbildfunktion in Schule und Einrichtung und trägt die unmittelbare pädagogische Verantwortung für die Erziehung und den Unterricht ihrer Schülerinnen, Schüler und Studierenden. $_2$Dabei sind insbesondere die in der Verfassung des Freistaates Bayern und im Bayerischen Gesetz über das Erziehungs- und Unterrichtswesen (BayEUG) niedergelegten Bildungs- und Erziehungsziele der Schule sowie der in der Grundordnung für die katholischen Schulen in freier Trägerschaft in Bayern, im Leitbild des Schulträgers und der

Konzeption der Einrichtung, und der gegebenenfalls in der Aufgabenbeschreibung und im Arbeitsvertrag der Lehrkraft festgelegte besondere Bildungs- und Erziehungsauftrag für ihre Arbeit bestimmend. 3Die Lehrkraft ist mitverantwortlich für die Schule und setzt sich für die Verwirklichung deren Profils und deren besonderer Bildungs-, Erziehungs- und Förderziele ein. 4Die Lehrkraft hat zur Qualitätsentwicklung sowie zur Entwicklung des katholischen Profils der Schule und Einrichtung beizutragen.

(2) 1Heilpädagoginnen und Heilpädagogen im Förderschuldienst, Werkmeisterinnen und Werkmeister sowie sonstiges Personal für heilpädagogische Unterrichtshilfe an Förderschulen unterstützen die Erziehungs- und Unterrichtstätigkeit der Lehrkräfte. 2Im Rahmen eines mit den Lehrkräften gemeinsam erstellten Gesamtplans wirken sie bei der Erziehung, Unterrichtung und Beratung von Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf mit. 3Sie nehmen diese Aufgaben selbstständig und eigenverantwortlich wahr und wirken bei sonstigen Schulveranstaltungen und bei Verwaltungstätigkeiten mit. 4Heilpädagoginnen und Heilpädagogen im Förderschuldienst und das sonstige Personal für heilpädagogische Unterrichtshilfe leiten die Gruppen der schulvorbereitenden Einrichtungen im Einvernehmen mit den Lehrkräften und erfüllen in Absprache mit den Lehrkräften und schulischen Pflegekräften Aufgaben der sonderpädagogischen Förderung und Beratung im Rahmen der Mobilen Sonderpädagogischen Dienste und Hilfen.

§ 3 Unterricht

(1) 1Die Lehrkraft ist bei ihrem Unterricht an die von der Schulleiterin bzw. dem Schulleiter im Einvernehmen mit dem Schulträger für verbindlich erklärten Lehrpläne und Stundentafeln gebunden. 2Dem Förderbedarf von Schülerinnen und Schülern ist Rechnung zu tragen. 3Die Lehrkraft achtet auf eine gleichmäßige Verteilung des Lehrstoffs und der schriftlichen Leistungserhebungen über das Schuljahr. 4Die Schulleiterin bzw. der Schulleiter kann allgemein oder im Einzelfall verlangen, dass die Lehrkraft einen Plan hierüber schriftlich ausarbeitet und Nachweise über den behandelten Lehrstoff erbringt.

(2) 1Die Lehrkraft muss sich sorgfältig auf den Unterricht vorbereiten. 2Sie hat dafür zu sorgen, dass die für die jeweilige Unterrichtsstunde benötigten Lehr- und Lernmittel rechtzeitig bereitstehen.

(3) 1Die Lehrkraft überprüft, ob die Lernziele erreicht worden sind und die Schülerinnen, Schüler und Studierenden sich den Lehrstoff in der Schule und zu Hause angeeignet haben. 2Sie überwacht die Heftführung, kontrolliert die Arbeiten, wirkt durch regelmäßige Korrekturen auf die Beseitigung von Mängeln hin und fördert die positiven Ansätze und Entwicklungen; die Möglichkeit individueller Lernziele nach Art. 30a Abs. 5 Satz 3 BayEUG bei Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf ist zu beachten. 3Die Lehrkraft setzt sich für die individuelle Förderung der Schülerinnen und Schüler ein; soweit ein sonderpädagogischer Förderbedarf besteht, ist dieser im Rahmen der Möglichkeiten zu berücksichtigen.

(4) 1Um Über- oder Unterforderungen der Schülerinnen, Schüler und Studierenden zu vermeiden, tauschen sich die Lehrkräfte jeder Klasse oder jedes Kurses untereinander aus und beraten das Maß der Aufgaben und die notwendige Arbeitszeit. 2Die Lehrkräfte von Parallelklassen stimmen sich in ihren Leistungsanforderungen ab.

(5) 1Soweit erforderlich, werden die Angaben zu den schriftlichen Leistungsnachweisen vervielfältigt. 2Bei der Vervielfältigung und Aufbewahrung der Angaben muss deren Geheimhaltung sichergestellt sein.

(6) 1Über die Leistungen der Schülerinnen, Schüler und Studierenden führt die Lehrkraft Aufzeichnungen, die beim Ausscheiden oder bei längerer Dienstverhinderung der Schulleiterin bzw. dem Schulleiter zur Weitergabe an die Nachfolgerin bzw. den Nachfolger oder an die Vertreterin bzw. den Vertreter zugänglich zu machen sind. 2Unbeschadet der Verpflichtung zur Eintragung der Leistungsbewertungen in den Notenbogen oder vergleichbare Unterlagen hat die Lehrkraft ihre Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre nach Ablauf des Schuljahres aufzubewahren und auf Anforderung der Schulleiterin bzw. dem Schulleiter Einsicht zu gewähren, die Aufzeichnungen zu erläutern oder zu übergeben.

§ 4 Sonstige schulische Veranstaltungen, schulische Veranstaltungen außerhalb der Schulanlage

(1) 1Die Teilnahme an gottesdienstlichen Feiern und an Besinnungstagen, an Schüler- und Lehrwanderungen, an Lehr- und Studienfahrten, an Schullandheimaufenthalten, an Schulskikursen oder an sonstigen schulischen Veranstaltungen sowie deren Vorbereitung gehören zu den dienstlichen Verpflichtungen der Lehrkraft. 2Lehrkräfte, die an solchen Veranstaltungen nicht teilnehmen, stehen für andere schulische Aufgaben zur Verfügung. 3Neben der Teilnahme an den in Satz 1 genannten Veranstaltungen wird von der Lehrkraft erwartet, dass sie auch das religiöse und musische Schulleben mitträgt und mitgestaltet sowie bei sozialen Aktionen der Schule nach Kräften mitarbeitet und die Schulleitung unterstützt.

(2) 1Unterricht und sonstige schulische Veranstaltungen außerhalb der Schulanlage bedürfen auch bei kürzerer Abwesenheit von der Schule der Genehmigung der Schulleiterin bzw. des Schulleiters. 2Die Zuständigkeiten für die Anordnung von Dienstreisen bleiben unberührt. 3Die Schulleiterin bzw. der Schulleiter stellt sicher, dass die durch den Ausfall stundenplanmäßigen Unterrichts betroffenen Lehrkräfte rechtzeitig verständigt werden.

§ 5 Aufsichtspflicht

(1) 1Die Lehrkraft ist verpflichtet, bei der Wahrnehmung der Aufsichtspflicht der Schule mitzuwirken. 2Dabei kann sie auch zur Aufsicht außerhalb ihres Unterrichts herangezogen werden. 3Pünktlichkeit der Lehrkraft ist zur Wahrung der Aufsichtspflicht unbedingt notwendig. 4Die Lehrkraft hat rechtzeitig im Unterrichtsraum anwesend zu sein und während der gesamten Dauer des von ihr erteilten Unterrichts, erforderlichenfalls bis zum Weggang der Schülerinnen, Schüler und Studierenden die Aufsicht zu führen. 5Ist die Lehrkraft gezwungen, den Unterrichtsraum während dieser Zeit zu verlassen, so trifft sie, im Verhinderungsfall die Schulleiterin bzw. der Schulleiter, die notwendigen und möglichen Maßnahmen.

2) 1Eine besondere Einteilung der Lehrkräfte zur Wahrnehmung der Aufsichtspflicht der Schule erfolgt durch die Schulleiterin bzw. den Schulleiter. 2Die für die Aufsicht ergehenden allgemeinen Regelungen und Einzelanweisungen sind zu beachten.

(3) 1Bei sonstigen schulischen Veranstaltungen gelten die Absätze 1 und 2 entsprechend. 2Beginnt oder endet eine schulische Veranstaltung außerhalb der Schule, so beginnt und endet dort auch die Aufsichtspflicht der Lehrkraft. 3Der Treff- und Endpunkt sollen möglichst in der Nähe erreichbarer und zumutbarer Verkehrsmittel liegen. 4Für Schülerinnen und Schüler der Jahrgangsstufen eins bis vier müssen der Treff- und Endpunkt auf jeden Fall innerhalb des Schulsprengels liegen.

(4) Wenn im Rahmen des stundenplanmäßigen Unterrichts andere Personen (z. B. aus dem Gesundheitsbereich, dem Bereich der beruflichen Orientierung oder von der Polizei) mitwirken, soll eine Lehrkraft anwesend sein.

§ 6 Klassenleitung und Kursleitung

(1) [1]Für jede Klasse ist eine Lehrkraft mit der Leitung zu beauftragen (Klassenleiterin bzw. Klassenleiter). [2]Die Klassenleiterin bzw. der Klassenleiter wird von der Schulleiterin bzw. dem Schulleiter bestimmt. [3]Dabei sind vorrangig vollbeschäftigte Lehrkräfte einzusetzen.

(2) [1]Die mit der Klassenleitung beauftragte Lehrkraft trägt in besonderer Weise Verantwortung für die Erziehungsarbeit in der Klasse. [2]Sie vertritt ihre Klasse bei der Schulleitung, in der Lehrerkonferenz, in der Klassenkonferenz und bei den in ihrer Klasse unterrichtenden Lehrkräften. [3]Von diesen ist sie über alle wesentlichen die Klasse und einzelne Schülerinnen, Schüler und Studierende betreffenden Vorgänge zu unterrichten. [4]Sie wirkt darauf hin, dass sich die Lehrkräfte ihrer Klasse über das Maß der Aufgaben und die notwendige Arbeitszeit jeweils verständigen (§ 3 Abs. 4). [5]Die mit der Klassenleitung beauftragte Lehrkraft informiert die Klasse über wesentliche Angelegenheiten der Schule; sie regt die Schülerinnen, Schüler und Studierenden der Klasse zur Mitgestaltung des schulischen Lebens an und beteiligt dabei die Klassensprecherin bzw. den Klassensprecher. [6]Sie unterrichtet sich fortlaufend über die Einträge im Notenbogen oder in vergleichbaren Unterlagen. [7]Die mit der Klassenleitung beauftragte Lehrkraft überprüft in ihrer Klasse die Schulversäumnisse, soweit in der Schule keine andere Regelung getroffen ist.

(3) [1]Die mit der Klassenleitung beauftragte Lehrkraft berät die Erziehungsberechtigten in schulischen Fragen. [2]Bei einem auffallenden Absinken des Leistungsstandes und sonstigen wesentlichen, die Schülerinnen, Schüler und Studierenden betreffenden Vorgängen sorgt sie im Einvernehmen mit der Schulleitung für eine möglichst frühzeitige schriftliche Unterrichtung der Erziehungsberechtigten gegen Empfangsbestätigung. [3]Dies gilt besonders dann, wenn nach Aushändigung des Zwischenzeugnisses oder der schriftlichen Information über das Notenbild die Leistungen so stark absinken, dass eine Gefahr für das Vorrücken oder das Erreichen des schulischen Abschlusses erkennbar wird. [4]Die Sätze 1 bis 3 gelten entsprechend für die Unterrichtung früherer Erziehungsberechtigter volljähriger Schülerinnen, Schüler und Studierender, welche das 21. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. [5]Hinsichtlich der Unterrichtung der früheren Erziehungsberechtigten volljähriger Schülerinnen, Schüler und Studierender über Ordnungsmaßnahmen gilt Art. 88a BayEUG entsprechend.

(4) [1]Die mit der Klassenleitung beauftragte Lehrkraft entwirft Zeugnisse im Zusammenwirken mit den übrigen Lehrkräften der Klasse. [2]Sie führt erforderlichenfalls den Schülerbogen und die Schülerakten.

(5) Die in der Klasse tätigen Lehrkräfte unterstützen die mit der Klassenleitung beauftragte Lehrkraft bei der Erfüllung ihrer Aufgaben.

(6) Soweit der Unterricht in Kursen erteilt wird und eine Lehrkraft zur Kursleitung bestimmt worden ist, gelten für diese die Absätze 1 bis 5 sinngemäß.

§ 7 Schwerbehinderte Lehrkräfte

[1]Bei der Organisation des Unterrichts und sonstiger schulischer Veranstaltungen sowie bei der Zuweisung besonderer Aufgaben ist die besondere Stellung der Lehrkräfte mit einem Grad der Behinderung von wenigstens 50 sowie der Lehrkräfte, die schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind, zu berücksichtigen, soweit dies ein ordnungsgemäßer Schulbetrieb zulässt. [2]Das gilt vor allem bei der Gestaltung des Stundenplans, bei der Zuweisung von zusätzlichen Vertretungsstunden oder bei der Einteilung der Aufsicht in den Pausen, für Schülerwanderungen und -fahrten. [3]Die für die einzelnen Schularten geregelten Ermäßigungen der Unterrichtspflichtzeit sind zu beachten. [4]Die Bekanntmachung des Bayerischen Staats-

ministeriums der Finanzen über die Inklusion behinderter Angehöriger des öffentlichen Dienstes in Bayern (Teilhaberichtlinien – TeilR) vom 19. November 2012 in der jeweiligen Fassung und jede an deren Stelle tretende Bekanntmachung gleichen Betreffs gilt auch für die Fürsorge für schwerbehinderte Lehrkräfte entsprechend; soweit daneben beim einzelnen Schulträger eine Integrationsvereinbarung getroffen wurde, ist diese ebenfalls zu beachten.

2. Teil: Allgemeine Bestimmungen

§ 8 Allgemeine Dienstpflichten der Lehrkraft

(1) [1]Die Lehrkraft ist verpflichtet, ihre Arbeitskraft dem Dienst als Lehrkraft zu widmen; dies verlangt erzieherischen Einsatz der Lehrkraft auch außerhalb des Unterrichts. [2]Insbesondere ist auch mit anderen Lehr- und Fachkräften, die an der Erziehung, der Ausbildung und der Förderung der Schülerinnen, Schüler und Studierenden beteiligt sind, zusammenzuarbeiten. [3]Die Lehrkraft sucht die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Erziehungsberechtigten der Schülerinnen, Schüler und Studierenden. [4]Bei teilzeitbeschäftigten Lehrkräften ist die verminderte Unterrichtspflichtzeit beim Heranziehen zu Unterrichtsvertretungen und außerunterrichtlichen Verpflichtungen zu berücksichtigen, soweit dies mit pädagogischen Erfordernissen vereinbar ist, die ordnungsgemäße Erledigung der Dienstgeschäfte nicht beeinträchtigt wird und schulrechtliche Bestimmungen nicht entgegenstehen.

(2) [1]Die Lehrkräfte sind verpflichtet, sich selbst fortzubilden und an Fortbildungsveranstaltungen auch während der Ferien teilzunehmen.

(3) [1]Die Lehrkraft hat ihre Unterrichtszeiten einzuhalten. [2]Sie ist verpflichtet, auch außerhalb ihres planmäßigen Unterrichts, zur Übernahme von Vertretungen und – unbeschadet ihres Urlaubsanspruchs – in den Ferien aus dienstlichen Gründen in zumutbarem Umfang zur Verfügung zu stehen. [3]Die Anwesenheit in der Schule kann angeordnet werden; darüber sind die Lehrkräfte frühzeitig zu informieren. [4]Die Lehrkraft stellt ihre Erreichbarkeit mindestens dadurch sicher, dass sie der Schule Anschrift und Telefonnummer hinterlässt; der Schulträger kann darüber hinausgehende Anordnungen treffen. [5]Zur Wahrnehmung des Bildungs- und Erziehungsauftrags der Schule hat die Lehrkraft über den planmäßigen Unterricht und die damit in Zusammenhang stehenden dienstlichen Verpflichtungen hinaus in angemessenem Umfang außerunterrichtliche Aufgaben wahrzunehmen. [6]Neben den Verpflichtungen aus § 4 Abs. 1 gehören dazu insbesondere die Vorbereitung des neuen Schuljahres, die Erledigung von Verwaltungsgeschäften, die Aufsichtsführung, die Teilnahme an dienstlichen Besprechungen, an Veranstaltungen für die Erziehungsberechtigten, an Sprechstunden oder Sprechtagen für die Ausbildenden, Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter der Beschäftigungsbetriebe, die Teilnahme an dienstlichen Fortbildungsveranstaltungen, die Mitwirkung an der Aus- und Fortbildung der Lehrkräfte und Praktikanten sowie an Sozial-, Betriebs- und anderen Praktika, die Weiterentwicklung und Sicherung der fachlichen und pädagogischen Qualität der Schule und der Einrichtung, die Planung, Durchführung und Evaluation von Maßnahmen im Rahmen der inneren Schulentwicklung, die Zusammenarbeit mit anderen Schulen und Schularten, die ständige Weiterentwicklung der Zusammenarbeit mit den Erziehungsberechtigten sowie des Kontakts zu den Ausbildenden, Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern der Beschäftigungsbetriebe, die Zusammenarbeit mit außerschulischen Partnern und die Gestaltung des Schullebens sowie des besonderen Profils der Schule (z. B. Ganztagsangebote, Inklusion).

(4) [1]Bei Bedarf kann die Lehrkraft auch für den Unterricht in Fächern eingesetzt werden, für die sie keine Prüfung abgelegt hat. [2]Dieser fachfremde Unterricht wird – was Fachkenntnisse

und Fachdidaktik betrifft – bei der Beurteilung der Lehrkraft nicht zu deren Nachteil herangezogen.

(5) Durch Anordnung des Schulträgers kann eine Lehrkraft nach Maßgabe des Arbeitsvertrags oder der Zuordnung verpflichtet werden, an mehreren Schulen Unterricht zu erteilen.

(6) Die Lehrkräfte sind verpflichtet, im Rahmen der Zuständigkeit der Schule, an der sie tätig sind, Hausunterricht zu erteilen (§ 4 der Verordnung über den Hausunterricht vom 29. August 1989, GVBl S. 455, ber. S. 702 geändert durch Verordnung vom 4. März 2013, GVBl S. 161).

(7) Lehrkräfte der Förderschulen sind verpflichtet, die Aufgaben der Förderschulen in allen in Art. 19 Abs. 2 BayEUG genannten Tätigkeitsbereichen wahrzunehmen.

(8) Für das Rauchen und den Konsum alkoholischer Getränke in der Schule und auf dem Schulgelände und bei außerunterrichtlichen schulischen Veranstaltungen gelten die vom Schulträger im Rahmen der rechtlichen Vorgaben getroffenen Regelungen.

§ 9 Arbeitszeit

Für die Arbeits- und Unterrichtspflichtzeit gelten die jeweiligen arbeits- bzw. dienstrechtlichen Regelungen des Arbeits- bzw. Dienstverhältnisses.

§ 10 Fernbleiben vom Dienst aus zwingenden Gründen

(1) [1]Ist die Lehrkraft wegen Krankheit dienstunfähig, so hat sie dies und die voraussichtliche Dauer ihres Fernbleibens vom Dienst der Schulleiterin bzw. dem Schulleiter unverzüglich anzuzeigen; die Lehrkräfte sind zur Anzeige der Arbeitsunfähigkeit auch in den Schulferien verpflichtet. [2]In gleicher Weise ist die Beendigung des Fernbleibens anzuzeigen. [3]Dauert die Erkrankung länger als drei Kalendertage, so hat die Lehrkraft eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. [4]Die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung kann von der Schulleitung früher verlangt werden. [5]Dauert die Erkrankung länger als sechs Wochen, so hat die Lehrkraft dies unter Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses über die Schule dem Schulträger, bei Beamtinnen, Beamten und Beschäftigten des öffentlichen Dienstes auch dem öffentlich-rechtlichen Dienstherrn, anzuzeigen. [6]Auf Anordnung der Schulleiterin bzw. des Schulleiters bzw. des zuständigen Dienstvorgesetzten oder des Schulträgers ist entsprechend den jeweiligen arbeits- bzw. dienstrechtlichen Regelungen ein ärztliches Zeugnis über die Arbeits- bzw. Dienstfähigkeit beizubringen. [7]Will die Lehrkraft während ihrer Krankheit ihren Wohnort verlassen, so hat sie dies vorher der Schulleiterin bzw. dem Schulleiter anzuzeigen und ihren Aufenthaltsort anzugeben.

(2) Absatz 1 Sätze 1 und 2 gelten entsprechend bei Fernbleiben aus anderen zwingenden Gründen.

§ 11 Urlaub

Für den Erholungsurlaub, die Elternzeit, den Urlaub in anderen Fällen und die Dienstbefreiung gelten die jeweiligen arbeits- bzw. dienstrechtlichen Regelungen des Arbeits- bzw. Dienstverhältnisses.

§ 12 Nebentätigkeit

(1) [1]Jede auf Erwerb oder Gewinn ausgerichtete Nebentätigkeit einer Lehrkraft ist dem Inhalt, dem zeitlichen Umfang sowie der beabsichtigten Dauer nach vor ihrer Aufnahme dem Schulträger schriftlich anzuzeigen. [2]Auch wesentliche Änderungen sind anzuzeigen.

(2) [1]Eine Nebentätigkeit ist unzulässig, wenn dadurch die Arbeitskraft der Lehrkraft oder berechtigte Interessen der Schule oder des Schulträgers erheblich beeinträchtigt werden. [2]In diesem Fall kann der Schulträger eine Nebentätigkeit untersagen bzw. Einschränkungen für die Nebentätigkeit anordnen.

(3) Im Übrigen gelten die jeweiligen arbeits- bzw. dienstrechtlichen Regelungen des Arbeits- bzw. Dienstverhältnisses.

§ 13 Verschwiegenheitspflicht und Auskunftserteilung

(1) [1]Die Lehrkraft hat, auch nach Beendigung des Arbeits- oder Dienstverhältnisses, über die ihr bei ihrer dienstlichen Tätigkeit bekannt gewordenen Angelegenheiten Verschwiegenheit zu wahren. [2]Dies gilt nicht für Mitteilungen im dienstlichen Verkehr oder über Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen.

(2) [1]Den Schülerinnen, Schülern und Studierenden ist regelmäßig Auskunft über ihren Leistungsstand zu geben. [2]Bis zur endgültigen Festlegung des Zeugnisses nach den für die einzelnen Schularten geltenden Bestimmungen dürfen Schülerinnen, Schülern und Studierenden oder Erziehungsberechtigten aber keine Auskünfte über das Vorrücken oder über Zeugnisnoten erteilt werden. [3]§ 6 Abs. 3 bleibt unberührt.

(3) Auskünfte an Presse, Rundfunk und Fernsehen erteilt nur die Schulleiterin bzw. der Schulleiter oder die von ihr bzw. ihm beauftragte Lehrkraft, soweit sich nicht der Schulträger allgemein oder für den Einzelfall die Erteilung solcher Auskünfte vorbehalten hat.

(4) [1]Auskünfte über Schülerinnen, Schüler und Studierende werden grundsätzlich nur an die Erziehungsberechtigten bzw. bei Volljährigen an diese selbst gegeben. [2]Art. 88a BayEUG gilt entsprechend. [3]Im Schulvertrag können weitere Regelungen über Auskünfte an frühere Erziehungsberechtigte getroffen werden. [4]Die Weitergabe von Informationen an Dritte durch die Schule oder den Schulträger bedarf der Zustimmung der Erziehungsberechtigten oder der bzw. des Volljährigen. [5]Die Kirchliche Datenschutzordnung (KDO) und die Ausführungsvorschriften dazu sind zu beachten.

§ 14 Dienstweg

(1) Die Lehrkraft hat in dienstlichen Angelegenheiten den Weg über die Schulleiterin bzw. den Schulleiter (Dienstweg) einzuhalten.

(2) [1]Die Lehrkraft kann sich an ihre Vorgesetzten oder Dienstvorgesetzten an der Schule mit der Bitte um Rat, Auskunft und Hilfe wenden. [2]Vorsprachen und Anfragen in dienstlichen Angelegenheiten beim Schulträger sollen der Schulleiterin bzw. dem Schulleiter vorher angezeigt werden. [3]Vorsprachen und Anfragen bei staatlichen Aufsichtsbehörden oder beim Katholischen Schulwerk in Bayern sind in dienstlichen Angelegenheiten der Schulleiterin bzw. dem Schulleiter und dem Schulträger vorbehalten.

(3) Beschwerden gegen unmittelbare Vorgesetzte können beim Schulträger, gegen Beamtinnen und Beamte des Katholischen Schulwerks in Bayern beim Katholischen Schulwerk in Bayern unmittelbar eingereicht werden.

§ 15 Unzulässige Tätigkeiten an der Schule

[1]Parteipolitische Betätigung in Wort und Schrift ist im Unterricht und im schulischen Bereich unzulässig. [2]Parteipolitische Abzeichen dürfen im Dienst nicht getragen werden. [3]Im Übrigen gelten Art. 62 - 64 BayBG auch für Lehrkräfte als Beschäftigte entsprechend. [4]Davon abweichende Regelungen obliegen dem Schulträger.

§ 16 Geltung der Schulordnung, sonstiger öffentlich-rechtlicher Vorschriften und schulträgerspezifischer Regelungen

(1) [1]Die staatliche Schulordnung findet nach Maßgabe des Schulträgers entsprechend Anwendung, soweit nicht eigene Schulordnungen erlassen bzw. abweichende Regelungen vom Schulträger verfügt wurden. [2]Im Übrigen gilt bei staatlich anerkannten Ersatzschulen die staatliche Schulordnung bei der Aufnahme, dem Vorrücken und beim Schulwechsel von Schülerinnen, Schülern und Studierenden sowie bei der Abhaltung von Prüfungen. [3]Bei staatlichen Regelungen für den Schulbereich prüft der Schulträger, ob diese unter Berücksichtigung der Privatschulfreiheit auf die Schule entsprechende Anwendung finden.

(2) [1]Über die Weitergabe, Verteilung und Bekanntgabe von Druckschriften und Informationsmaterial an Lehrkräfte in der Schulanlage entscheidet die Schulleiterin bzw. der Schulleiter. [2]Über politische und kommerzielle Werbung an der Schule entscheidet der Schulträger im Benehmen mit der Schulleiterin bzw. dem Schulleiter.

§ 17 Hausrecht

[1]Die Schulleiterin bzw. der Schulleiter übt das Hausrecht in der Schulanlage im Auftrag des Schulträgers aus. [2]Unbeschadet dieses Rechts der Schulleiterin bzw. des Schulleiters hat die Lehrkraft in ihrem jeweiligen Unterrichtsraum das Hausrecht.

3. Teil: Die Lehrkraft im Kollegium

§ 18 Lehrerkonferenz

(1) [1]Die Aufgabe der Schule erfordert das vertrauensvolle und kollegiale Zusammenwirken aller Lehrkräfte. [2]Für die Lehrerkonferenz gelten im Rahmen von § 16 Abs. 1 die Vorschriften des Art. 58 BayEUG und der Schulordnungen. [3]Der Schulträger kann an den Lehrerkonferenzen teilnehmen.

§ 19 Klassenkonferenz

(1) Die Klassenkonferenz hat im Rahmen von § 16 Abs. 1 unbeschadet von Art. 53 Abs. 4 BayEUG und ihren Aufgaben nach den Schulordnungen auch den Zweck, die enge Zusammenarbeit und die gegenseitige Verständigung der in der Klasse tätigen Lehrkräfte zu fördern und die Anforderungen an die Schülerinnen, Schüler und Studierende abzustimmen.

(2) [1]Die Schulleiterin bzw. der Schulleiter beruft die Klassenkonferenz bei Bedarf ein und führt den Vorsitz. [2]Sie bzw. er kann sich durch eine Stellvertreterin bzw. einen Stellvertreter oder durch eine von ihr bzw. ihm gemäß Art. 53 Abs. 4 Satz 3 BayEUG beauftragte Lehrkraft vertreten lassen. [3]Soweit nicht die Schulordnungen im Rahmen von § 16 Abs. 1 Bestimmungen über die Teilnahmepflicht enthalten, kann die Schulleiterin bzw. der Schulleiter alle in der Klasse tätigen Lehrkräfte zur Teilnahme an der Klassenkonferenz verpflichten; § 1 Abs. 3 Satz 2 bleibt unberührt. [4]Klassenkonferenzen finden in der Regel außerhalb der regelmäßigen Unterrichtszeit statt.

(3) [1]Ebenso können Klassenkonferenzen einer oder mehrerer Jahrgangsstufen gemeinsam abgehalten werden, soweit es sich nicht um die Erfüllung von Aufgaben nach Art. 53 Abs. 4 BayEUG handelt. [2]Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend.

(4) [1]Wenn der Unterricht nicht in Klassen erfolgt, können anstelle der Klassenkonferenzen Kursbesprechungen abgehalten werden. [2]Die Absätze 1 bis 3 gelten entsprechend.

§ 20 Fachliche Zusammenarbeit, Fortbildung

(1) [1]Die Schulleiterin bzw. der Schulleiter kann auch für Zeiten außerhalb der regelmäßigen Unterrichtszeit die Lehrkräfte aller oder einzelner Jahrgangsstufen, der einzelnen Unterrichtsfächer oder der Fächergruppen zu Fachsitzungen einberufen, in denen insbesondere Fragen der Didaktik und der Lehrpläne, der Einführung neuer Lehr- und Lernmittel, der Verteilung des Unterrichtsstoffes auf das Schuljahr sowie der fächerübergreifenden Zusammenarbeit und der Schulentwicklung und der Profilbildung besprochen werden. [2]Außerdem dienen die Fachsitzungen der pädagogischen und fachlichen Fortbildung. [3]Die Zuständigkeit der Lehrerkonferenz bleibt unberührt. [4]Die Schulleiterin bzw. der Schulleiter kann die Leitung der Sitzung der ständigen Vertreterin bzw. dem ständigen Vertreter oder einer der beteiligten Lehrkräfte, gegebenenfalls der Fachbetreuerin bzw. dem Fachbetreuer oder einer Lehrkraft mit Führungsaufgaben, übertragen.

(2) Über die Fertigung von Niederschriften über Fachsitzungen entscheidet die Schulleiterin bzw. der Schulleiter.

§ 21 Fachbetreuung

(1) [1]Soweit Fachbetreuerinnen bzw. Fachbetreuer bestellt sind, unterstützen sie die Schulleiterin bzw. den Schulleiter in fachlichen Fragen, insbesondere bei der Koordinierung des Unterrichts. [2]Die Schulleiterin bzw. der Schulleiter kann ihnen für ihre Fachaufgaben Weisungsberechtigung übertragen.

(2) [1]Die Fachbetreuerin bzw. der Fachbetreuer berät die Lehrkräfte in fachlicher Hinsicht, bespricht mit ihnen didaktische Fragen und unterstützt die Schulleiterin bzw. den Schulleiter bei der Überprüfung von Leistungsnachweisen auf Angemessenheit und Benotung. [2]Die Fachbetreuung darf nicht dazu führen, dass die Lehrkraft in der Freiheit ihrer Unterrichtsgestaltung unnötig eingeengt wird. [3]Die Verantwortung der Lehrkraft wird durch die Tätigkeit der Fachbetreuerin bzw. des Fachbetreuers nicht aufgehoben.

(3) [1]Die Fachbetreuerinnen und Fachbetreuer üben ihre beratende Tätigkeit dann als Vorgesetzte aus, wenn und soweit ihnen von der Schulleiterin bzw. dem Schulleiter ausdrücklich eine Weisungsberechtigung übertragen wurde. [2]Ein Besuch von Unterrichtsstunden durch die Fachbetreuerin bzw. den Fachbetreuer erfolgt nur auf Anordnung der Schulleiterin bzw. des Schulleiters; soweit Unterrichtsbesuche zu Zwecken der dienstlichen Beurteilung erfolgen sollen, richten sich deren Art und Umfang nach den Richtlinien für die dienstliche Beurteilung

und die Leistungsfeststellung der kirchlichen Lehrkräfte an Schulen in Bayern (ABD Teil B, 4.1. Anlage D – Dienstliche Beurteilung und Leistungsfeststellung der Lehrkräfte, Schulleiterinnen und Schulleiter an katholischen Schulen – Abschnitt A) in der jeweils gültigen Fassung; die Verantwortung für die Beurteilung trägt die Schulleiterin bzw. der Schulleiter.

(4) Die Regelungen für Fachbetreuerinnen und Fachbetreuer gelten entsprechend für Stufenleiterinnen und Stufenleiter an Förderschulen.

III. Abschnitt: Schulleitung

§ 22 Stellung und allgemeine Aufgaben der Schulleiterin bzw. des Schulleiters

(1) [1]Die Schulleiterin bzw. der Schulleiter führt die Schule nach den gesetzlichen Vorgaben, der Grundordnung für die katholischen Schulen in Bayern sowie den Maßgaben und Weisungen des Schulträgers. [2]Die Schulleiterin bzw. der Schulleiter ist unmittelbare Vorgesetzte bzw. unmittelbarer Vorgesetzter der Lehrkräfte und des sonstigen Personals der Schule und übt das Weisungsrecht im Auftrag des Schulträgers aus. [3]Die Dienstherrnsatzung des Katholischen Schulwerks in Bayern bleibt davon unberührt. [4]Soweit nicht anderweitige Zuständigkeitsregelungen bestehen, gehören auch die Behandlung von Beschwerden, die Ausübung arbeitsrechtlicher Befugnisse wie Rügen, Abmahnung oder Kündigung, die Gewährung von Urlaub, die Genehmigung von Dienstreisen, die Erstellung der dienstlichen Beurteilung und die Übertragung von Führungsaufgaben mit Weisungsbefugnis zu den Aufgaben der Schulleiterin bzw. des Schulleiters. [5]Die Schulleiterin bzw. der Schulleiter handelt als Vertreterin bzw. Vertreter des Schulträgers. [6]Soweit es im Einzelfall erforderlich ist, machen sie dies kenntlich. [7]Dasselbe gilt, wenn die Schulleiterin bzw. der Schulleiter nicht als Vertreterin bzw. Vertreter des Schulträgers handelt.

(2) [1]Die Schulleiterin bzw. der Schulleiter ist nur als Beamtin bzw. Beamter des Katholischen Schulwerks in Bayern Dienstvorgesetzte bzw. Dienstvorgesetzter der an der Schule tätigen Beamtinnen und Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern. [2]Schulleiterinnen bzw. Schulleitern, die zur Dienstleistung seitens des Freistaates Bayern dem Schulträger zugeordnet sind, können Befugnisse der Dienstaufsicht über die staatlichen Lehrkräfte übertragen werden.

(3) [1]Die Schulleiterin bzw. der Schulleiter wirkt bei der Auswahl der Lehrkräfte und des sonstigen Personals mit. [2]Sie bzw. er sorgt für die Teilnahme der Lehrkräfte an Fortbildungsveranstaltungen.

(4) Die Schulleiterin bzw. der Schulleiter sorgt in Erfüllung der durch Art. 57 Abs. 2 BayEUG und die jeweilige Schulordnung zugewiesenen Aufgaben sowie der arbeits- oder dienstrechtlichen Verpflichtungen dafür, dass der nach der Grundordnung für die katholischen Schulen in Bayern sowie nach den Vorgaben und Weisungen des Schulträgers, in den Lehrplänen und sonstigen amtlichen Richtlinien gegebene Auftrag der Schule erfüllt, der Unterricht ordnungsgemäß erteilt, die Arbeit der einzelnen Lehrkräfte aufeinander abgestimmt wird und die Rechts- und Verwaltungsvorschriften, insbesondere das Bayerische Gesetz über das Erziehungs- und Unterrichtswesen und die jeweilige Schulordnung, soweit sie für die Schule verpflichtend sind, und diese Dienstordnung beachtet werden.

(5) [1]Zu der Vertretung der Schule durch die Schulleiterin bzw. den Schulleiter nach außen (Art. 57 Abs. 3 BayEUG) gehört insbesondere die Vertretung gegenüber den Erziehungsberechtigten, dem Katholischen Schulwerk in Bayern, den Ausbildenden, den Arbeitgebern, den Aufsichtsbehörden und sonstigen Stellen. [2]Der Schulträger kann sich allgemein oder für den Einzelfall sowie für bestimmte Aufgaben die Vertretung der Schule nach außen vorbehalten. [3]Die Schulleiterin bzw. der Schulleiter spricht für die Schule beim Schulträger.

§ 23 Stellvertretung

(1) In der Regel wird durch den Schulträger für jede Schule eine ständige Vertreterin bzw. ein ständiger Vertreter der Schulleiterin bzw. des Schulleiters bestellt.

(2) [1]Bei Abwesenheit der Schulleiterin bzw. des Schulleiters von der Schule werden die Aufgaben und Befugnisse der Schulleitung von der ständigen Vertreterin bzw. vom ständigen Vertreter im erforderlichen Umfang wahrgenommen. [2]Die Schulleiterin bzw. der Schulleiter muss die ständige Vertreterin bzw. den ständigen Vertreter über alle bedeutsamen Vorgänge laufend unterrichten. [3]Der ständigen Vertreterin bzw. dem ständigen Vertreter und etwaigen weiteren Stellvertreterinnen bzw. Stellvertretern werden von der Schulleiterin bzw. dem Schulleiter bestimmte Aufgaben in angemessenem Umfang zur Erledigung übertragen.

(3) [1]Soweit die Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter an der Wahrnehmung ihrer Aufgaben verhindert sind, übernimmt jeweils die dienstälteste Lehrkraft die Vertretungsaufgaben, wenn keine anderweitige Regelung getroffen ist. [2]Für die Zeit der Ferien oder in außergewöhnlichen Fällen kann die Schulleiterin bzw. der Schulleiter im Bedarfsfall andere Lehrkräfte mit der Vertretung beauftragen. [3]Zur Übernahme der Vertretung ist jede Lehrkraft verpflichtet.

§ 24 Anwesenheit der Schulleiterin bzw. des Schulleiters

(1) [1]Die Wahrnehmung der Geschäfte der Schulleitung muss während des gesamten Schuljahres einschließlich der Ferien gewährleistet sein. [2]Von Dienstzeiten ausgenommen sind der Erholungsurlaub der Schulleiterin bzw. des Schulleiters. [3]Die Schulleiterin bzw. der Schulleiter muss in der Regel während der Dienstzeit in der Schule anwesend sein. [4]Der Schulträger kann im Rahmen der rechtlichen Vorgaben nähere Regelungen insbesondere zur Wahrnehmung der Geschäfte während der Ferien, zur Dauer und Lage der täglichen Dienstzeit und zur Anwesenheit während der Unterrichtszeit treffen.

(2) [1]Die Schulleiterin bzw. der Schulleiter zeigt ihren bzw. seinen Erholungsurlaub unter Benennung der Vertreterin bzw. des Vertreters dem Schulträger an. [2]Der Erholungsurlaub der Schulleiterin bzw. des Schulleiters außerhalb der Ferien bedarf der Einwilligung des Schulträgers, bei Beamtinnen und Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern auch des Katholischen Schulwerks in Bayerns.

(3) Erkrankungen von mehr als drei Kalendertagen und die Wiederaufnahme des Dienstes der Schulleiterin bzw. des Schulleiters und im Vertretungsfall die der Vertreterin bzw. des Vertreters sind dem Schulträger, bei Beamtinnen und Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern auch dem Katholischen Schulwerk in Bayern anzuzeigen.

§ 25 Einzelne Aufgaben der Schulleiterin bzw. des Schulleiters

(1) [1]Die Schulleiterin bzw. der Schulleiter leitet die Aufnahme der Schülerinnen, Schüler und Studierenden, regelt ihre Zuteilung zu Klassen und Gruppen, sowie die Verteilung der Unterrichtsräume und verteilt den Unterricht und die sonstigen dienstlichen Aufgaben auf die Lehrkräfte, jeweils nach Maßgabe der bestehenden Vorschriften und der Vorgaben des Schulträgers. [2]Dabei sowie bei der Bestellung der Klassenleiterinnen bzw. Klassenleiter sollen die besonderen Gegebenheiten der Klasse und die fachliche und persönliche Eignung der Lehrkräfte sowie deren weitere Dienstaufgaben berücksichtigt werden. [3]Das Dienstalter und die Besonderheiten der Ausbildung sind zu beachten, begründen aber ebenso wenig Vorrechte wie eine etwaige Teilzeitbeschäftigung. [4]Die Schulleiterin bzw. der Schulleiter achtet auf eine möglichst gleichmäßige Belastung der Lehrkräfte, auch hinsichtlich ihrer außerunterrichtlichen Aufgaben und schulischer Veranstaltungen. [5]Begründeten Wünschen der Lehrkräfte bezüglich ihres Einsatzes kann im Rahmen des Möglichen Rechnung getragen werden. [6]Die Schulleiterin bzw. der Schulleiter trägt Sorge für regelmäßige Angebote zur Förderung der Lehrergesundheit. [7]Die Belange schwerbehinderter Lehrkräfte hat die Schulleiterin bzw. der Schulleiter zu beachten (§ 7). [8]Außerdem hat die Schulleiterin bzw. der Schulleiter dafür Sorge zu tragen, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie beim

Personaleinsatz berücksichtigt wird (z. B. bei Lehrkräften in familienpolitischer Teilzeit und Elternzeit hinsichtlich der Unterrichtsverteilung und der Heranziehung zu außerunterrichtlichen Aufgaben). 9Die Lehrkraft hat jedoch insbesondere keinen Anspruch auf den Unterricht in bestimmten Klassen oder Gruppen oder zu bestimmten Zeiten oder auf einen unterrichtsfreien Tag im Stundenplan.

(2) 1Über die in der Dienstordnung und in den Schulordnungen geregelten Fälle hinaus kann die Schulleiterin bzw. der Schulleiter das Kollegium oder Teile des Kollegiums aus besonderen Gründen auch kurzfristig zu Dienstbesprechungen einberufen. 2Die in den Schulordnungen geregelten Zuständigkeiten der Lehrerkonferenz bleiben davon unberührt. 3Insbesondere können bei diesen Dienstbesprechungen keine Beschlüsse gefasst werden, die der Lehrerkonferenz vorbehalten sind.

(3) 1Die Schulleiterin bzw. der Schulleiter informiert sich über das Unterrichtsgeschehen auch durch Besuch des Unterrichts. 2Sie bzw. er achtet unter anderem darauf, dass die Anforderungen in den einzelnen Fächern das rechte Maß einhalten. 3Die Beobachtungen werden mit der Lehrkraft besprochen.

(4) Die Führung von Mitarbeitergesprächen durch die Schulleiterin bzw. den Schulleiter richtet sich nach den jeweiligen arbeits- bzw. dienstrechtlichen Regelungen.

(5) 1Die Schulleiterin bzw. der Schulleiter sorgt für eine gleichmäßige Verteilung der schriftlichen Aufgaben über das ganze Schuljahr sowie für die Angemessenheit der Aufgabenstellung und der Benotung durch die Lehrkräfte. 2Hält die Schulleiterin bzw. der Schulleiter die Änderung einer Note für erforderlich, ohne ein Einverständnis mit der Lehrkraft hierüber erzielen zu können, so entscheidet die Lehrerkonferenz. 3Stellt sie bzw. er nach Rücksprache mit der Lehrkraft und gegebenenfalls mit der Fachbetreuerin bzw. dem Fachbetreuer der Schule fest, dass die Anforderungen in einer Schulaufgabe, Klausur, Kurzarbeit, Probearbeit, Stegreifaufgabe oder einem anderen schriftlichen Leistungsnachweis für die Jahrgangsstufe nicht angemessen waren oder der Lehrstoff nicht genügend vorbereitet war, so kann die Aufgabe für ungültig erklärt und die Anfertigung einer neuen angeordnet werden.

(6) 1Die Schulleiterin bzw. der Schulleiter unterrichtet die Lehrkräfte über Regelungen und Weisungen des Schulträgers, berechtigte Anordnungen der Schulaufsichtsbehörden nach Art. 113 BayEUG, Mitteilungen des Katholischen Schulwerks in Bayern oder des Landes-Caritasverbandes und im Rahmen der bestehenden Vorschriften über alle wesentlichen Angelegenheiten der Schule. 2Für die Unterrichtung des Elternbeirats gilt die an der Schule bestehende Regelung der Elternmitwirkung. 3Die Schulleiterin bzw. der Schulleiter sorgt für eine sachlich fundierte Erörterung pädagogischer und fachlicher Fragen in den Konferenzen, damit neue Erkenntnisse in Pädagogik, Didaktik und Fachwissenschaften in die Arbeit der Schule einbezogen werden. 4Die Schulleiterin bzw. der Schulleiter ist verantwortlich für die Schulentwicklung. 5Die Schulleiterin bzw. der Schulleiter achtet in den Konferenzen darauf, dass die umfassende religiöse Erziehung als Prinzip des Unterrichts und der Gestaltung des Schullebens Berücksichtigung findet.

(7) 1Die Schulleiterin bzw. der Schulleiter überwacht die Ordnungsmaßnahmen. 2Näheres kann eine an der Schule bestehende Regelung über Ordnungsmaßnahmen bestimmen. 3Im Übrigen werden der Schulleiterin bzw. dem Schulleiter die schriftlichen Mitteilungen über Ordnungsmaßnahmen an die Erziehungsberechtigten, gegebenenfalls an die Ausbildenden oder Arbeitgeber, vor Auslauf vorgelegt.

(8) 1Die Schulleiterin bzw. der Schulleiter hat für eine ordnungsgemäße Aufbewahrung der Akten, insbesondere für eine sichere Aufbewahrung von Prüfungsaufgaben, schutzwürdigen

Formularen und ähnlichen Schriftstücken zu sorgen. 2Soweit in der Schulanlage eine sichere Aufbewahrung nicht möglich ist, hat sie bzw. er sich an den Schulträger zu wenden.

(9) 1Die Schulleiterin bzw. der Schulleiter arbeitet als Vertreterin bzw. Vertreter des Schulträgers unter Maßgabe der Beteiligungsrechte gemäß Mitarbeitervertretungsordnung mit der Mitarbeitervertretung vertrauensvoll zusammen. 2Die Schulleiterin bzw. der Schulleiter und die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten außerdem in der Frage der Teilhabe schwerbehinderter Menschen im Arbeitsleben eng zusammen und bemühen sich um einvernehmliche Lösungen.

(10) Bei der Organisation von Maßnahmen der Jugendhilfe, insbesondere bei der Einrichtung und Durchführung von Jugendsozialarbeit an Schulen, kooperiert die Schulleiterin bzw. der Schulleiter mit den öffentlichen Trägern der Jugendhilfe.

(11) 1Die Schulleiterin bzw. der Schulleiter informiert den Schulträger unverzüglich über alle die Schule betreffenden wesentlichen Vorgänge. 2Dazu gehören insbesondere Probleme bei der Aufnahme von Schülerinnen, Schülern und Studierenden oder der Beendigung des Schulverhältnisses sowie solche Ereignisse, die für Rundfunk, Fernsehen oder Presse interessant sind, schwerwiegende Probleme mit Lehrkräften oder Erziehungsberechtigten, Informationen, die in den Medien über die Schule erscheinen sowie Besuche seitens der staatlichen Schulaufsicht und Ergebnisse daraus. 3Die Schulleiterin bzw. der Schulleiter teilt Erkrankungen von Beamtinnen und Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern, die länger als sechs Wochen dauern, dem Katholischen Schulwerk in Bayern mit.

(12) 1Die Schulleiterin bzw. der Schulleiter stellt dem Schulträger auf dessen Anforderung schriftliche Unterlagen, insbesondere Protokolle über Lehrer- und Klassenkonferenzen, Fachsitzungen, Sitzungen der Schülermitverantwortung oder Elternmitwirkung zur Verfügung. 2Der Schulträger ist nach näherer Regelung durch den Schulträger von der Schulleiterin bzw. dem Schulleiter an schulischen Vorgängen zu beteiligen, z. B. bei bestimmten Ordnungsmaßnahmen oder im Bereich der Elternmitwirkung.

§ 26 Mittlere Führungsebene

(1) Soweit eine mittlere Führungsebene eingerichtet wurde, besteht diese aus den mit den Führungsaufgaben betrauten Lehrkräften.

(2) Die Schulleiterin bzw. der Schulleiter erstellt einen Geschäftsverteilungsplan, der jede Lehrkraft der Schule jeweils einem Mitglied der mittleren Führungsebene zuweist und die Aufgabenbereiche der Mitglieder der mittleren Führungsebene festlegt.

(3) 1Die Mitglieder der mittleren Führungsebene sind gegenüber den ihnen von der Schulleiterin bzw. dem Schulleiter zugeordneten Lehrkräften weisungsberechtigt; das Weisungsrecht der Schulleiterin bzw. des Schulleiters gegenüber den Lehrkräften bleibt hiervon unberührt. 2Die Schulleiterin bzw. der Schulleiter und die Mitglieder der mittleren Führungsebene informieren sich gegenseitig über bedeutsame laufende Vorgänge.

(4) 1Als Aufgaben der Personalführung kommen mit Bezug auf die zugeordneten Lehrkräften insbesondere die Wahrnehmung unterstützender Personalführungsinstrumente (z. B. Mitarbeitergespräche, Zielvereinbarungen, kollegiale Teambildung, Unterrichtsbesuche und deren beratende Nachbesprechung), die Durchführung von Teamsitzungen, die Begleitung von Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern und die Mitwirkung bei der dienstlichen Beurteilung gemäß den Beurteilungsrichtlinien (ABD Teil B, 4.1. Anlage D – Dienstliche Beurteilung und Leistungsfeststellung der Lehrkräfte, Schulleiterinnen und Schulleiter an katho-

lischen Schulen – Abschnitt A) in der jeweils gültigen Fassung in Betracht. $_2$Den Mitgliedern der mittleren Führungsebene können darüber hinaus Aufgaben nach Maßgabe der schulartspezifischen Funktionenkataloge übertragen werden, z. B. im Bereich der Schulorganisation, des Qualitätsmanagements, der Schulentwicklung, der pädagogischen Koordination oder der Fachgruppenkoordination. $_3$Daneben können Mitgliedern der mittleren Führungsebene Aufgaben im Rahmen der Umsetzung des kirchlichen Profils der Schule übertragen werden.

§ 27 Schulseelsorgerinnen und Schulseelsorger

$_1$Die Schulseelsorgerin bzw. der Schulseelsorger ist in besonderer Weise für die religiöse Prägung der Schule verantwortlich. $_2$Das gilt auch für andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Schulpastoral.

IV. Abschnitt: Schulträger

§ 28 Schulträger

(1) Schulträger ist die Erzdiözese bzw. die Diözese, das Ordensinstitut oder die sonstige juristische Person des öffentlichen oder privaten Rechts, von der die Schule als katholische Schule gemäß Canon 803 § 1 des Codex des kirchlichen Rechtes in eigener Verantwortung betrieben wird.
(2) $_1$Der Schulträger hat die Verantwortung für die Verwirklichung der Ziele der Schule und schafft hierfür die notwendigen Voraussetzungen. $_2$Der Schulträger benennt eine Person als Vorgesetzte bzw. Vorgesetzten der Schulleiterin bzw. des Schulleiters.
(3) $_1$Der Schulträger nimmt seine Fürsorgepflicht gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an der Schule wahr und unterstützt die Schulleiterin bzw. den Schulleiter bei der Erfüllung von deren bzw. dessen Aufgaben. $_2$Er kann an Lehrerkonferenzen, Sitzungen der Elternmitwirkung und ähnlichen Veranstaltungen teilnehmen sowie jederzeit den Unterricht besuchen.
(4) $_1$Der Schulträger ist gegenüber der Schulleiterin bzw. dem Schulleiter vorbehaltlich der Befugnisse des Katholischen Schulwerks in Bayern oder eines anderen Dienstherrn weisungsberechtigt. $_2$Kommt die Schulleiterin bzw. der Schulleiter Weisungen des Schulträgers nicht nach, kann dieser die notwendigen Maßnahmen selbst vornehmen. $_3$Die Schulleiterin bzw. der Schulleiter erstellt nach näherer Anweisung durch den Schulträger den Haushaltsplan.

V. Abschnitt: Schulverwaltung

§ 29 Verwaltung des Schulvermögens und Sicherheitsvorkehrungen

(1) $_1$Die Schulleiterin bzw. der Schulleiter verwaltet für den Schulträger und nach dessen Richtlinien oder Weisungen die Schulanlage und die zur Verfügung gestellten beweglichen Sachen. $_2$Die Schulanlage bedarf dauernder Überwachung in baulicher Hinsicht. $_3$Die Schulleiterin bzw. der Schulleiter hat dafür Sorge zu tragen, dass ihr bzw. ihm die Lehrkräfte sowie das Verwaltungs- und Hauspersonal über Mängel und Schäden unverzüglich berichten. $_4$Alle bedeutsam erscheinenden Mängel und Schäden, die nicht vom Hauspersonal behoben werden können, teilt die Schulleiterin bzw. der Schulleiter unverzüglich dem Schulträger mit.

(2) Der Schulträger kann die Bewirtschaftung der für den Schulaufwand bereitgestellten Haushaltsmittel ganz oder teilweise der Schulleiterin bzw. dem Schulleiter oder nach deren bzw. dessen Vorschlag einer anderen Lehrkraft übertragen.

(3) [1]Nach § 22 Abs. 1 des Sozialgesetzbuches (SGB) VII ist an jeder Schule von der Schulleiterin bzw. dem Schulleiter eine geeignete Person zum Sicherheitsbeauftragten zu bestellen. [2]Im Übrigen gilt die Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus, Sicherheit in der Schule und gesetzliche Schülerunfallversicherung vom 11. Dezember 2002 Nr. III/1-54361-6/101 826, in der jeweils gültigen Fassung entsprechend. [3]Die Schulleiterin bzw. der Schulleiter hat für den Fall des Feueralarms und ähnliche Geschehnisse durch eine Regelung (Notfall-Ordnung) und entsprechende Übungen Vorsorge zu treffen. [4]Es ist sicherzustellen, dass auch bei einem Feueralarm während der Pause unverzüglich festgestellt werden kann, wie viele Schülerinnen, Schüler und Studierende in ihrer Klasse anwesend waren, ebenso ist zu regeln, wer die Klasse zum Sammelpunkt führt.

(4) [1]Über die Verwendung des Schulträgervermögens für schulfremde Zwecke, z. B. die Vermietung von Sporthallen, entscheidet unter Wahrung der schulischen Belange der Schulträger. [2]Beim Abschluss einschlägiger Vereinbarungen wirkt die Schulleiterin bzw. der Schulleiter darauf hin, dass dabei eine Schadenshaftung des Schulträgers, der Lehrkräfte und sonstiger Beschäftigter ausgeschlossen ist.

§ 30 Ärztliche und hygienische Betreuung

[1]Die hygienischen Verhältnisse überwacht die Schulleiterin bzw. der Schulleiter zusammen mit dem Gesundheitsamt. [2]Die Schulleiterin bzw. der Schulleiter wendet sich erforderlichenfalls an das zuständige Gesundheitsamt, soweit dieses die gesundheitliche Betreuung der Schülerinnen, Schüler und Studierenden unmittelbar wahrnimmt.

§ 31 Personal

Die Schulleiterin bzw. der Schulleiter ist in Erfüllung der Aufgaben bei der Verwaltung des Schulvermögens sowie in schulischen Angelegenheiten im Benehmen mit dem Schulträger dem Personal gegenüber weisungsberechtigt.

§ 32 Dienstsiegel

(1) Juristische Personen des öffentlichen Rechts als Schulträger führen ein Dienstsiegel.

(2) [1]Das Dienstsiegel ist sicher aufzubewahren und vor Missbrauch und Verlust zu schützen. [2]Sein Gebrauch und seine Aufbewahrung sind von der Schulleiterin bzw. dem Schulleiter zu überwachen.

(3) [1]Die Zeugnisse sind, soweit dies in den Schulordnungen vorgesehen ist, mit dem Dienstsiegel von Hand zu versehen. [2]Im übrigen darf das Dienstsiegel nur verwendet werden,
1. in gesetzlich vorgeschriebenen Fällen,
2. wenn an die Form und Beweiskraft des Dokuments besondere Anforderungen zu stellen sind (z. B. Urkunden, Ausweise).

§ 33 Besondere Vorkommnisse

[1]Bei Vorkommnissen von besonderer Bedeutung für die Schule, insbesondere während des Unterrichts, im Schulbereich oder bei außerschulischen Veranstaltungen, wie Straftaten oder deren Verdacht, Bränden, großen Wasserschäden, Einbrüchen im Schulhaus, schweren

Unfällen und Bombenfunden ist dem Schulträger unverzüglich zu berichten. 2Dienstunfälle von Beamtinnen und Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern teilt die Schulleiterin bzw. der Schulleiter auch dem Katholischen Schulwerk in Bayern mit. 3Satz 2 gilt entsprechend für hinreichende Anhaltspunkte von Dienstpflichtverletzungen.

§ 34 Forderungen gegen den Schulträger

Werden bei der Schule Forderungen gegen dem Schulträger (z. B. auf Schadensersatz) geltend gemacht, die aus Erklärungen, Handlungen oder Unterlassungen der Schule oder von Beschäftigten der Schule hergeleitet werden, so setzt sich die Schulleiterin bzw. der Schulleiter unverzüglich mit dem Schulträger in Verbindung.

VI. Abschnitt: Schulaufsicht

§ 35 Kirchliche Schulaufsicht

Katholische Schulen in freier Trägerschaft unterliegen gemäß Canones 806 § 1, 683 § 1 und 397 § 1 des Codex des kirchlichen Rechts (CIC) dem Aufsichts- und Visitationsrecht des Diözesanbischofs.

§ 36 Staatliche Schulaufsicht

1Katholische Schulen in freier Trägerschaft nehmen die durch Art. 7 Grundgesetz und Art. 134 der Bayerischen Verfassung garantierte Privatschulfreiheit für sich in Anspruch. 2Die Schulleiterin bzw. der Schulleiter achtet gegenüber der staatlichen Schulaufsicht auf die Wahrung der Freiheit in der Entscheidung über die besondere pädagogische oder religiöse Prägung der Schule, über Lehr- und Erziehungsmethoden, über Lehrstoff und Formen der Unterrichtsorganisation. 3Die Schulleiterin bzw. der Schulleiter kann nur im Einvernehmen mit dem Schulträger die staatliche Schulaufsicht zur Teilnahme an Konferenzen der Schule einladen.

§ 37 Jahresbericht und Meldungen an die Schulaufsicht

(1) 1Dem Schulträger steht es frei, an der Schule nach Maßgabe der Haushaltsmittel einen Jahresbericht erstellen zu lassen. 2Die Jahresberichte sind über den Schulträger an die Schulaufsicht weiterzuleiten.

(2) Die Angaben gegenüber der Schulaufsicht können sich auf die Zahl der Schülerinnen, Schüler und Studierenden und Lehrkräfte, die Stundentafeln, die Feriendaten, gegebenenfalls die Schulgeldhöhe und Stipendien beschränken.

VII. Abschnitt: Schlussvorschriften

§ 38 Bedeutung der KLDO für die Arbeitsvertraäge

1Auf diese Dienstordnung wird in den Arbeitsverträgen Bezug genommen. 2Sie wird dadurch zum Inhalt des Arbeitsverhältnisses.

§ 39 In-Kraft-Treten

Diese Dienstordnung tritt am 01.05.2008 in Kraft.

8. Diözesane Regelungen

(zuletzt geändert am 03.12.2015 zum 01.01.2016)

9. Kriterienkatalog für die Beteiligung von Koalitionen gemäß Art. 6 Grundordnung (GO) an der Beteiligung der Aufgaben gemäß Art. 7 Grundordnung

(außer Kraft getreten zum 30. April 2016)

10. Dienstordnung für Pastoralreferenten/Pastoralreferentinnen in den Bayerischen (Erz-)Diözesen

Vorwort

Nachdem am 20./21.06.2011 der Ständige Rat der Deutschen Bischofskonferenz die Fortschreibung der „Rahmenstatuten für Gemeindereferenten/-referentinnen und Pastoralreferenten/-referentinnen“ verabschiedet hatte[1], konnte auf Grundlage der überarbeiteten Rahmenstatuten sowie der „Rahmenordnung für die Ausbildung, Berufseinführung und Fortbildung von Pastoralreferenten/-referentinnen“[2] der Allgemeine Teil einer Dienstordnung entstehen. Mit Beschluss vom 30.06./01.07.2010 wurde von der Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA der Arbeitsrechtliche Teil der Dienstordnung für Pastoralreferenten/-referentinnen (ABD Teil C, 1., II. Teil) für die Bayerischen (Erz-)Diözesen bereits neu gefasst. Diese von den Diözesanbischöfen in Kraft gesetzten Regelungen der Regional-KODA bilden zusammen mit dem Allgemeinen Teil die Dienstordnung für Pastoralreferenten/ Pastoralreferentinnen in den Bayerischen (Erz-)Diözesen.

In den Rahmenstatuten bekennen sich die deutschen Bischöfe „ausdrücklich zum hauptberuflichen Dienst von Frauen und Männern als Gemeinde- und Pastoralreferenten“[3]. Es handelt sich um ein Dokument für beide Berufe. Im Text wird weder von den Voraussetzungen her noch im Blick auf die Aufgabenbereiche zwischen den pastoralen Diensten unterschieden. Vielmehr weisen es die Bischöfe den einzelnen (Erz-)Diözesen zu, „die Berufsbezeichnungen, Gemeindereferent und/oder Pastoralreferentin, auf die unterschiedlichen Ausbildungsabschlüsse anzuwenden und – falls erforderlich – innerhalb des vorgegebenen Rahmens eine weitere Profilierung der Berufe vorzunehmen“[4].

Seit Anfang der 1970er Jahre hat sich der Beruf des Pastoralreferenten/der Pastoralreferentin im Raum der bayerischen (Erz-)Diözesen stetig weiterentwickelt und bewährt. Die bayerischen (Erz-)Bischöfe beschließen in der vorliegenden Dienstordnung eine gemeinsame Konkretisierung der Rahmenstatuten und stellen damit eine weitgehend einheitliche Gestalt des Berufes für den Bereich der bayerischen (Erz-)Diözesen sicher. Der überdiözesane Austausch der Verantwortlichen für den Beruf, die Arbeit an übergreifenden Qualitätsstandards und der Wechsel von Pastoralreferenten/-referentinnen in eine andere Diözese werden dadurch weiterhin ermöglicht. Ein einheitliches Berufsbild fördert darüber hinaus die Gewinnung von jungen Menschen für den pastoralen Dienst.

[1] Rahmenstatuten für Gemeindereferenten/-referentinnen und Pastoralreferenten/-referentinnen, hrsg. v. Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, in: Rahmenstatuten und -ordnungen für Gemeinde- und Pastoral-Referenten/Referentinnen, Die deutschen Bischöfe, Nr. 96, Bonn 2011, S. 7–30.
[2] Rahmenordnung für die Ausbildung, Berufseinführung und Fortbildung von Pastoralreferenten/Pastoralreferentinnen, hrsg. v. Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, in: Rahmenstatuten und -ordnungen für Gemeinde- und Pastoral-Referenten/Referentinnen, Die deutschen Bischöfe, Nr. 41, 1987, S. 41–50.
[3] Rahmenstatuten, Vorwort, S. 8.
[4] Rahmenstatuten, Vorwort, S. 10.

I. Allgemeiner Teil

1. Beruf und kirchliche Stellung

1.1 „Pastoralreferent/Pastoralreferentin“ bezeichnet einen pastoralen Beruf im kirchlichen Dienst für Frauen und Männer mit erfolgreich abgeschlossenem Universitätsstudium der Katholischen Theologie (Magister; früher Diplom) und nach bestandener Zweiter Dienstprüfung. Während der Berufseinführung lautet die Berufsbezeichnung „Pastoralassistent/Pastoralassistentin“ (§ 4 ABD Teil C, 1., II. Teil). Wird ein Pastoralreferent/eine Pastoralreferentin in der Kategorialseelsorge oder für spezielle Aufgaben eingesetzt, kann sich seine/ihre Dienstbezeichnung nach der spezifischen Funktion richten.

1.2 Die in den Rahmenstatuten angesprochene Profilierung des Berufes dient der beruflichen Identitätsbildung. Der Ausweis von spezifischen Schwerpunkten für Pastoralreferenten/-referentinnen basiert auf dem Fundament eines gemeinsamen Auftrags aller pastoralen Berufe und ist nur in einer kooperativen Pastoral mit den anderen kirchlichen Diensten und den Ehrenamtlichen an den verschiedenen Einsatzorten aufbauend und sinnvoll[5]:
– Im Mittelpunkt steht der Anspruch, die akademisch erworbene theologische Kompetenz in der Erfüllung aller, aber auch spezifischer Aufgaben einzusetzen, v. a. in der Reflexion, in der pastoralen Konzeptentwicklung, in der Bildungsarbeit, in der Begleitung von kirchlichen Entwicklungsprozessen und als Rede von Gott in der Verkündigung.
– Auch in den Dienst an der Evangelisierung von Kirche und Gesellschaft bringen Pastoralreferenten/-referentinnen das besondere Charisma ihrer Sendung ein: Mit ihrer wissenschaftlichen Kompetenz zum interdisziplinären Austausch und ihrer Befähigung zur Kommunikation des Glaubens in vielfältigen Lebenswelten suchen sie Wege, den Glauben an Jesus Christus in unserer pluralen Gesellschaft zu verkünden. Auch in umgekehrter Richtung versuchen sie das, was in der Welt von heute gut und wertvoll ist, für das Leben der Kirche fruchtbar zu machen.
– Die theologische Kenntnis geistlicher Traditionen, die Befähigung zum Umgang mit Riten, die vertiefte spirituelle Ausbildung, die Erfahrung als Frauen und Männer in der Übung eines geistlichen Weges, vielfach im Kontext von Ehe und Familie, machen die persönliche Lebenssituation fruchtbar für das Leben der Kirche und qualifizieren Pastoralreferenten/-referentinnen in spezifischer Weise für die geistliche Begleitung von Menschen, die unter heutigen Lebensbedingungen ihren Weg vor Gott suchen.
– Auf Grundlage ihrer universitären Ausbildung werden Pastoralreferenten/-referentinnen vielfach zu Führungsaufgaben in der kategorialen Seelsorge und in den (Erz-)Bischöflichen Ordinariaten herangezogen und dafür weiterqualifiziert.

1.3 „Die bischöfliche Beauftragung ist konstitutive Voraussetzung dafür, dass Laien im hauptberuflich pastoralen Dienst beschäftigt werden können.“[6] Im Rahmen einer Messfeier erhalten die Pastoralreferenten/-referentinnen durch die Beauftragung in spezifischer Weise Anteil an der Sendung der Kirche und am pastoralen Dienst in einer (Erz-)Diözese. Die Anerkennung des Berufs-Charismas und die In-Dienst-Nahme durch den Bischof treffen auf die Bereitschaft, sich in den Dienst nehmen zu lassen. So arbeiten die Pastoralreferenten/-referentinnen im Auftrag des (Erz-)Bischofs gem. den Richtlinien der Instruktion „Ecclesiae de mysterio“[7]. Unter der Leitung des/der jeweiligen Vorgesetzten sind sie in ihren Tätigkeitsfeldern eigenverantwortlich.

Die Sakramente der Taufe, Firmung und Eucharistie sind Grundlage für jedes kirchliche Apostolat. Dieses Fundament in Verbindung mit der bischöflichen Beauftragung und Sendung, mit einer aus dem Glauben gestalteten Lebensform, mit der Zugehörigkeit zur Dienstgemeinschaft der Kirche, mit einem persönlichen geistlichen Weg und mit den je

eigenen Charismen verleihen dem Dienst der Pastoralreferenten/-referentinnen seine geistliche Qualität.[8]

[5] Vgl. z. B. LG 10, 12, 32, 33; AA 22–24.
[6] Rahmenstatuten (s. o.), 6.2.
[7] Vgl. SC Cler. u. a., Instr. „Ecclesiae de mysterio" zu einigen Fragen über die Mitarbeit der Laien am Dienst der Priester, 15.08.1997, in: Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls, Nr. 129 (AAS, Nr. 89, 1997, S. 852–877).
[8] Vgl. Rahmenstatuten (s. o.), Nr. 1.3.3., vgl. auch AA 1–4.

2. Einsatzorte und Aufgaben

2.1 Pastoralreferenten/-referentinnen erfüllen ihren Dienst
– in kategorialen Seelsorgebereichen (z. B. Krankenhaus-, Hochschul-, Jugend-, Familien-, Gefängnisseelsorge), in Bildungseinrichtungen, Beratungsdiensten, Verbänden;
– in größeren Pfarreien und Seelsorgeeinheiten;
– auf Dekanats-, Regional-, Diözesanebene[9];
– im Verwaltungsbereich der (Erz-)Bischöflichen Ordinariate.

2.2 Der Einsatz erfolgt v. a. in den folgenden pastoralen Aufgabenfeldern:

2.2.1 im Bereich der Verkündigung

a) Spezifische Aufgaben:
– theologisch fundierte Vermittlung zwischen konkreter Lebenssituation und Verkündigung: z. B. in der Konzeptentwicklung und Durchführung von Glaubensseminaren, Bibelkreisen, Veranstaltungen im Bereich der Gemeindekatechese, der Ehe-/Familienpastoral, der Schul- und Hochschulseelsorge;
– theologische und spirituelle Bildung;
– Förderung, Konzeption und Leitung von pastoralen Initiativen und Aufgabenbereichen, v. a. für den christlichen Dienst in der Gesellschaft;
– geistliche Begleitung;
– Beratung in Glaubens- und Lebensfragen sowie in Krisen- und Konfliktsituationen;
– Aufbau und Leitung missionarischer Arbeitsfelder: z. B. in der Cityseelsorge, Betriebsseelsorge, mit bestimmten Zielgruppen und in anderen milieuspezifischen Begegnungsfeldern[10];
– und andere.

b) Weitere Aufgaben:
Vorbereitung auf den Sakramentenempfang; Aufbau und Begleitung von Gruppen: z. B. Gewinnung, Befähigung und Begleitung von ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, regionale Koordination und Vernetzung entstehender und bestehender Aktivitäten;
– Lebensalter bezogene Glaubensvertiefung: z. B. Jugend-, Seniorenpastoral;
– schulischer Religionsunterricht;
– Öffentlichkeits- und Medienarbeit;
– und andere.

2.2.2 im Bereich der Liturgie

a) Spezifische Aufgaben:
– Konzeptentwicklung und Durchführung von Maßnahmen in der liturgischen Bildung;
– Qualifizierung und Begleitung von ehrenamtlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen für die Leitung von Wort-Gottes-Feiern gemäß diözesaner Regelung und anderen gottesdienstlichen Feiern;
– Entwicklung zeitgemäßer Formen der Hinführung zum Gottesdienst[11];
– und andere.

b) Weitere Aufgaben:
– Vorbereitung und Gestaltung von Gottesdiensten;
– Leitung von Andachten, Tagzeitengebet und weiteren Formen kirchlichen Betens;
– Mitwirkung bei der Ausübung einzelner Aufgaben des Weiheamtes gemäß diözesaner Vorgaben, z. B.: Übernahme von Katechesen in Kinder- und Familiengottesdiensten, Übernahme des Predigtdienstes im Rahmen der geltenden Ordnungen[12]; Mithilfe bei der Kommunionspendung[13]; Leitung von Wort-Gottes-Feiern[14]; Leitung von Begräbnisfeiern[15]; Segnungen[16];
– und andere.

2.2.3 im Bereich der Diakonie

a) Spezifische Aufgaben:
– Aufbau und Weiterentwicklung zeitgemäßer Strukturen von Ehrenamtlichkeit;
– sozialethische und theologische Bildungsangebote für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in kirchlichen und nicht-kirchlichen Einrichtungen;
– Seelsorge in Hospiz- und Palliativ-Diensten;
– theologische Reflexion der diakonischen Aufgaben[17];
– pastorale Begleitung von Menschen im Kontext von Berufs- und Arbeitswelt bzw. Arbeitslosigkeit;
– Angebote zur theologisch orientierten Auseinandersetzung mit Werken der Kunst und Kultur;
– Positionierung der katholischen Kirche in Themen und an Orten des gesellschaftlichen Diskurses, z. B. in Ethikkommissionen, interdisziplinären Projekten, auf Fachkonferenzen;
– und andere.
b) Weitere Aufgaben:
– Initiierung sozial-caritativer Projekte und Initiativen für Gerechtigkeit, Frieden und Bewahrung der Schöpfung[18];
– pastorale Begleitung von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in sozial-caritativen Diensten und Einrichtungen;
– Begleitung des ehrenamtlichen Engagements von Einzelnen und Gruppen;
– Kooperation mit Verbänden sowie kirchlichen Einrichtungen im Bereich der Caritas und kommunalen Einrichtungen im Bereich des Sozialwesens;
– Einsatz für gesellschaftliche Randgruppen;
– Begleitung von Menschen in Trauer und Verlusterfahrung;
– und andere.

2.2.4 im Bereich des Gemeindeaufbaus und der Gemeinschaftsbildung

a) Spezifische Aufgaben:
– Mitwirkung bei der Entwicklung und Umsetzung von Pastoralplänen;
– im kategorialen Bereich: Leitung von Seelsorgestellen und Teams;
– Führung von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen in den übertragenen Leitungs- und Teilleitungsaufgaben;
– Förderung und theologische Qualifizierung der ökumenischen Zusammenarbeit und der Begegnung mit anderen Kulturen und Religionen;
– Unterstützung des weltkirchlichen Engagements und Erfahrungsaustausches, Förderung von weltkirchlicher Lerngemeinschaft[19];
– und andere.

b) Weitere Aufgaben:
– Vernetzung verschiedener Aktionen und Gruppierungen;
– Teilnahme an den mit dem Einsatz verbundenen Dienstbesprechungen und Konferenzen;

– Wahrnehmen der Mitgliedschaft im Pfarrgemeinderat und anderen Gremien der kirchlichen Mitverantwortung[20];
– in besonderen Fällen Übernahme der Aufgabe als stellvertretender Kirchenverwaltungsvorstand[21] oder gegebenenfalls auch als Kirchenverwaltungsvorstand[22];
– Förderung der Zusammenarbeit in Pfarreien, überpfarrlichen Zusammenschlüssen und Verbänden, in der Diözese und in der Weltkirche[23];
– und andere.

2.3 Darüber hinaus werden Pastoralreferenten/-referentinnen auch mit Aufgaben als Führungskräfte in der Verwaltung oder als Fachreferenten/-referentinnen in (Erz-)Bischöflichen Ordinariaten betraut.

2.4 Der Beruf ist darauf angelegt, Erfahrungen in verschiedenen Bereichen einzubringen, so dass im Laufe des Berufslebens der mehrmalige Wechsel der Einsatzstelle angezeigt ist.

2.5 Gespräche des Pastoralreferenten/der Pastoralreferentin mit dem diözesanen Einsatzreferenten/der diözesanen Einsatzreferentin dienen der Entwicklung und Klärung weiterer beruflicher Perspektiven. Dies gilt insbesondere im Vorfeld eines Wechsels der Einsatzstelle. Näheres regeln diözesane Ordnungen.

[9] Vgl. Der pastorale Dienst in der Pfarrgemeinde, hrsg. v. Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, in: Die Deutschen Bischöfe, Nr. 54, 1995, Art. II Nr. 2.3.2.
[10] Vgl. Rahmenstatuten (s. o.), Nr. 2.1.1.
[11] Vgl. Rahmenstatuten (s. o.), Nr. 2.1.2.
[12] Vgl. cc. 765–772 CIC; PCI, Resp. v. 20.06.1987 (AAS, Nr. 79, 1987, S. 1249). Vgl. „Pastorales Wort der Deutschen Bischofskonferenz“ und „Ordnung des Predigtdienstes von Laien“ v. 24.02.1988, in: Amtsblatt für das Erzbistum München und Freising, Jg. 1988, Nr. 10 v. 11.05.1988, S. 235–241. Vgl. SC Cler. u. a., Instr. „Ecclesiae de mysterio“ (s. o.), Artt. 2, 3.
[13] Vgl. Allgemeine Einführung in das Römische Meßbuch, Nr. 68; SC Sacr., Instr. „Immensae caritatis“ v. 29.01.1973, Kap. 1, Art. I – IV (AAS, Nr. 65, 1973, S. 264–271); SC Sacr. Cult., Instr. „Inaestimabile Donum“ v. 03.04.1980, Art. 10 (AAS, Nr. 72, 1980, S. 331–343).
[14] Vgl. SC Rit, Instr. „Inter Oecumenici“ v. 26.09.1964, 37 (AAS, Nr. 56, 1964, S. 884–885); Zum gemeinsamen Dienst berufen, hrsg. v. Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, in: Die Deutschen Bischöfe Nr. 62, 1999.
[15] Vgl. Ordo exsequiarum (15.8.1969), Nr. 19; Die kirchliche Begräbnisfeier (29.06.2009), Praenotanda, Nr. 19.
[16] Vgl. De Benedictionibus, 31. Mai 1984, Nr. 18 d. und Zum gemeinsamen Dienst berufen (s. o.), Nrn. 53–55.
[17] Rahmenstatuten (s. o.), Nr. 2.1.3.
[18] Rahmenstatuten (s. o.), Nr. 2.1.3.
[19] Rahmenstatuten (s. o.), Nr. 2.1.4.
[20] Entsprechend der jeweiligen diözesanen Satzung bzw. dem jeweiligen diözesanen Statut für diese Gremien.
[21] Gemäß Art. 10 Abs. 4 KiStiftO bzw. Art. 6 Abs. 3 GStVS.
[22] Gemäß Art. 43 Abs. 3 KiStiftO.
[23] Vgl. Rahmenstatuten (s. o.), Nr. 2.1.4.

3. Voraussetzungen für den Dienst

Der Beruf des Pastoralreferenten/der Pastoralreferentin erfordert neben der für die Mitarbeit in der Seelsorge nötigen körperlichen, geistigen und seelischen Gesundheit bestimmte persönlich-soziale, kirchlich-geistliche und fachliche Voraussetzungen sowie die Bereitschaft, diese Fähigkeiten fortlaufend weiterzuentwickeln.

3.1 Persönlich-soziale Voraussetzungen, die sich z. B. in folgenden Kompetenzen zeigen:

- Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit;
– Fähigkeit und Bereitschaft zur Kooperation;
– Kreativität und Innovationskraft;

– Konflikt- und Kritikfähigkeit;
– Diskretion;
– Authentizität;
– Fähigkeit zu realistischer Selbsteinschätzung;
– Belastbarkeit;
– Selbststeuerung in der Balance zwischen Arbeit und Freizeit.

3.2 Kirchlich-geistliche Voraussetzungen, die sich z. B. in folgenden spirituellen Kompetenzen zeigen:

– persönlich gelebter Glaube und das Bemühen um eine konkrete geistliche Lebensgestaltung;
– Orientierung an der Heiligen Schrift;
– Leben aus der Kraft der Sakramente;
– Kenntnis von und Erfahrung mit geistlichen Traditionen;
– Erfahrung in geistlichen Prozessen und Intensivzeiten (z. B. geistliche Begleitung und Exerzitien);
– Erfahrung mit gelebter Spiritualität in Gemeinschaft (z. B. Partnerschaft, Familie, Gemeinde, geistliche Gemeinschaft);
– Urteilsfähigkeit in der Vielfalt spiritueller Ausprägungen;
– Pflege des Gebetslebens und einer persönlichen geistlichen Übung;
– Kenntnis und Erfahrung im Umgang mit liturgischen Vollzügen;
– Übereinstimmung mit der Glaubenslehre und der Lebensordnung der katholischen Kirche als Leitlinie für das eigene Leben.

3.3 Fachliche Voraussetzungen, die sich z. B. in folgenden Kompetenzen zeigen:

3.3.1 theologisch:

– Fähigkeit, sich theologisches Wissen reflektierend anzueignen und einen eigenen theologischen Standpunkt zu gewinnen;
– Fähigkeit, im Blick auf die pastorale Praxis theologisch verantwortete Optionen zu entwickeln;
– Fähigkeit, theologische Inhalte in einer zeitgemäßen Sprache und mit kreativen Methoden zu vermitteln;
– Fähigkeit zum Dialog mit anderen Kirchen und Religionsgemeinschaften sowie mit Verantwortlichen in Politik, Gesellschaft und Kultur.

3.3.2 pastoral-praktisch:

– Fähigkeit zur Organisation, Reflexion, Entscheidung, Vermittlung, Vernetzung;
– Fähigkeit zur Analyse und Konzeptentwicklung;
– methodisch-didaktische Kompetenzen;
– Fähigkeit zur Leitung und Moderation;
– Fähigkeit zu seelsorglicher Begleitung;
– Kenntnis, Nutzung und Vermittlung diözesaner Einrichtungen/Fachdienste;
– Fähigkeit zur effektiven Zeitgestaltung.

3.3.3 institutionell:

Entwicklung eines beruflichen Selbstverständnisses als Theologe/Theologin im kirchlichen Dienst;
– Identifikation mit der eigenen Berufsrolle;

– Flexibilität aufgrund der Arbeitsanforderungen und Bereitschaft zu Mobilität entsprechend den diözesanen Anforderungen;
– Akzeptanz und Wertschätzung der sakramentalen Struktur der katholischen Kirche und der Spezifika aller kirchlichen Dienste;
– Loyalität und Bereitschaft zum „Sentire cum ecclesia";
– Bereitschaft zur Mitverantwortung bei der Gestaltung und Umsetzung von Veränderungsprozessen in Gemeinde und Kirche.

3.4 Die Kompetenzen und fachlichen Voraussetzungen werden in der Regel[24] erworben durch ein erfolgreich abgeschlossenes Magister-Studium der Katholischen Theologie an einer Universität, durch die Teilnahme an den vorgeschriebenen Veranstaltungen zur spirituellen und praktischen Vorbereitung auf den Beruf gemäß den diözesanen Vorgaben sowie den erfolgreichen Abschluss der zweiten Bildungsphase (siehe 4.2).

3.5 Grundlegend für den Dienst als Pastoralreferent/-referentin ist eine im Glauben angenommene und gestaltete Lebensform. Pastoralreferenten/-referentinnen sollen in ihrem Leben und Arbeiten glaubwürdige Zeugen und Zeuginnen der Frohen Botschaft sein. Das Einverständnis des Ehepartners/der Ehepartnerin mit der Übernahme des pastoralen Dienstes wird vorausgesetzt. Im Übrigen gelten die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse" vom 20.10.1993 mit allen Änderungen sowie die „Richtlinien über persönliche Anforderungen an Diakone und Laien im pastoralen Dienst im Hinblick auf Ehe und Familie" [25].

[24] Im Ausnahmefall kann die (Erz-)Diözese Absolventen/Absolventinnen eines Staatsexamens in Katholischer Theologie für das Lehramt an Gymnasien die Möglichkeit eröffnen, sich für den Beruf theologisch nachzuqualifizieren. Maßstab ist das theologische Vollstudium.

[25] Der pastorale Dienst in der Pfarrgemeinde (s. o.); Richtlinien über persönliche Anforderungen an Diakone und Laien im pastoralen Dienst im Hinblick auf Ehe und Familie, hrsg. v. Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, in: Die Deutschen Bischöfe, Nr. 63, 2000, S. 37–47.

4. Ausbildung, Berufseinführung, Fortbildung

Die Bildung der Pastoralreferenten/-referentinnen gliedert sich in drei Phasen: Ausbildung, Berufseinführung, Fortbildung.[26] In jeder dieser Phasen sind die Dimensionen Persönlichkeitsentwicklung, soziale Kompetenz, Spiritualität, theologisches Wissen und pastoralpraktische Befähigung in den Blick zu nehmen, zu fördern und zu vertiefen.

Die (Erz-)Diözese sorgt mit entsprechenden Aus- und Fortbildungseinrichtungen für differenzierte Bildungsmaßnahmen in den drei Phasen. Zugleich sind Berufsinteressenten/-interessentinnen, Pastoralassistenten/-assistentinnen und Pastoralreferenten/-referentinnen auch selbst für ihre kontinuierliche Bildung verantwortlich. Im Hinblick auf eine kooperative Pastoral sind in der Aus- und Fortbildung von Pastoralreferenten/-referentinnen auch gemeinsame Veranstaltungen mit Priestern, Diakonen, Gemeindereferenten/-referentinnen, Religionslehrern/-lehrerinnen und ggf. mit anderen Berufen und Fachdiensten vorzusehen.

4.1 Erste Bildungsphase: Ausbildung
Zur Phase der Ausbildung gehören das Studium an einer Katholisch-Theologischen Fakultät (Universität, Hochschule) sowie die diözesane Studienbegleitung.

4.1.1 Studium
Das Studium richtet sich nach der für den Magisterstudiengang Katholische Theologie (Nachfolgestudiengang des Diploms) geltenden Studienordnung und dauert in der Regel fünf Jahre[27]. Es endet mit der Magisterprüfung, durch deren Bestehen der akademische Grad eines Magister Theologiae bzw. einer Magistra Theologiae (vormals Diplom) erworben wird.

4.1.2 Studienbegleitung
Zu Beginn des Studiums melden sich die Berufsinteressenten/-interessentinnen bei der zuständigen Ausbildungsleitung der (Erz-)Diözese an. Die diözesane Ausbildungsordnung regelt die Bedingungen und Maßnahmen der studienbegleitenden Ausbildung (Bewerberkreis, Praktika, Veranstaltungen des Mentorats, geistliche Begleitung etc.).

Nach dem erfolgreichen Abschluss des Studiums entscheidet der Ordinarius bzw. ein von ihm Beauftragter über die Zulassung zur zweiten Bildungsphase. Dazu werden Gutachten und Stellungnahmen eingeholt, wie sie die diözesanen Bestimmungen vorsehen. Der Studienabschluss gilt als Erste Dienstprüfung, sofern nicht eine eigene diözesane Prüfung dafür vorgesehen ist.

4.2 Zweite Bildungsphase: Berufseinführung
Die Berufseinführung umfasst die Dienstjahre als Pastoralassistent/-assistentin bis zum Abschluss der Zweiten Dienstprüfung. Im Rahmen diözesaner Regelungen kann ein Pastoralpraktikum bzw. Pastoralkurs, das/der sich an das Studium anschließt, vorgeschaltet sein.

In dieser Phase trägt die vom (Erz-)Bischof bestellte Leitung der Berufseinführung Sorge für entsprechende Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Kompetenzen. Die in den diözesanen Regelungen vorgesehenen Veranstaltungen und Maßnahmen der Berufseinführung sind im festgelegten Umfang für den Pastoralassistenten/die Pastoralassistentin verpflichtend.

Die Zweite Dienstprüfung ist nach der gemeinsamen Ordnung für alle bayerischen (Erz-)Diözesen abzulegen. Nach ihrem erfolgreichen Abschluss entscheidet der Ordinarius über die Einstellung als Pastoralreferent/-referentin. Dazu werden Gutachten und Stellungnahmen eingeholt, wie sie die diözesanen Bestimmungen vorsehen.

4.3 Dritte Bildungsphase: Fortbildung
Die Phase der Fortbildung beginnt mit der unbefristeten Einstellung nach der Zweiten Dienstprüfung und umfasst die gesamte Zeit des hauptberuflichen Dienstes als Pastoralreferent/-referentin.

Die kontinuierliche Vertiefung und Erweiterung der beruflichen Kompetenz ist angesichts der sich stetig verändernden Situationsbedingungen und Anforderungen in den verschiedenen pastoralen Aufgabenfeldern unerlässlich. Dies geschieht besonders durch Fort- und Weiterbildung sowie durch den Erwerb von Zusatzqualifikationen. Für bestimmte Aufgabenbereiche kann die Möglichkeit gegeben werden, die wissenschaftliche Qualifikation in einem zusätzlichen Master- oder Promotionsstudium zu vertiefen. Die Inanspruchnahme von Supervision wird seitens der (Erz-)Diözese empfohlen und unterstützt. Gleiches gilt für die Teilnahme an Exerzitien oder vergleichbaren geistlichen Angeboten. Die jeweiligen Rahmenbedingungen werden in diözesanen Regelungen festgelegt.

[26] Vgl. zum Folgenden v. a. Rahmenstatuten (s. o.), Nr. 4 sowie Rahmenordnung (s. o.), Nrn. 4, 5.
[27] Für das Studium mit dem Berufsziel Pastoralreferent/-referentin finden derzeit in analoger Weise Anwendung die „Kirchlichen Anforderungen an die Modularisierung des Studiums der Katholischen Theologie (Theologisches Vollstudium) im Rahmen des Bologna-Prozesses“, in: Rahmenstatuten und -ordnungen für Gemeinde- und Pastoral-Referenten/Referentinnen (s. o.), S. 76–92.

5. Bischöfliche Beauftragung und Dienst

5.1 Kirchliche Beauftragung zur Mitarbeit in der Seelsorge und Missio canonica
Der Pastoralassistent/die Pastoralassistentin erhält mit Beginn der zweiten Bildungsphase die vorläufige Beauftragung zur Mitarbeit in der Seelsorge im Bereich der Verkündigung, der

Liturgie und der Diakonie gemäß den jeweils geltenden kirchlichen Normen sowie die vorläufige Unterrichtserlaubnis. Mit der unbefristeten Einstellung werden ihm/ihr durch den (Erz-)Bischof die kirchliche Beauftragung zur Mitarbeit in der Seelsorge und die Missio canonica für den Religionsunterricht erteilt.

5.2 Liturgische Beauftragungs- und Sendungsfeier
Der Pastoralreferent/die Pastoralreferentin wird in einer Messfeier durch den (Erz-)Bischof oder einen von ihm beauftragten Vertreter zum pastoralen Dienst bestellt. Die Beauftragung und Sendung geschieht in einer verbindlichen Form.

5.3 Diensteinführung
Zu Beginn seiner/ihrer Tätigkeit und bei einem Stellenwechsel wird der Pastoralreferent/die Pastoralreferentin in seinem/ihrem Einsatzbereich durch den unmittelbaren Dienstvorgesetzten/die unmittelbare Dienstvorgesetzte in geeigneter Weise im Rahmen einer gottesdienstlichen Feier eingeführt. Näheres regeln die diözesanen Vorgaben.

5.4 Aufgaben, Ziele, Delegationen
Innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten nach Antritt einer neuen Einsatzstelle werden die Aufgaben und Ziele sowie die dazu erteilten Delegationen in transparenter Weise unter Beteiligung des Pastoralreferenten/der Pastoralreferentin festgelegt. Dabei finden der aktuelle pastorale Bedarf an der Einsatzstelle sowie die Charismen, die erworbenen Kompetenzen und die berufliche Laufbahnentwicklung des Pastoralreferenten/der Pastoralreferentin Berücksichtigung. Die Festlegung wird im Verlauf des Einsatzes fortgeschrieben. Näheres regeln diözesane Vorgaben.

Feststellungsbeschluss der Bayerischen Regional-KODA vom 26./27. März 2014

Die Bayerische Regional-KODA stellt fest und bestätigt, dass die „Dienstordnung für Pastoralreferenten/Pastoralreferentinnen in den Bayerischen (Erz-)Diözesen Teil I, Allgemeiner Teil" in der von der Freisinger Bischofskonferenz am 19./20.02.2014 beschlossenen Fassung Bestandteil der Arbeitsverträge der Beschäftigten im Bereich des Arbeitsvertragsrechts der Bayerischen (Erz-)Diözesen ist.

Anhang III: Ordnungen zur Gestaltung des Arbeitsvertragsrechts im Bereich der bayerischen Diözesen

1. Zentral-KODA-Ordnung

Präambel

1Die katholische Kirche hat das verfassungsrechtlich abgesicherte Recht, die Arbeitsverhältnisse im kirchlichen Dienst als ihre Angelegenheit selbständig zu ordnen. 2Um dem kirchlichen Sendungsauftrag und der daraus folgenden Besonderheit der Dienstgemeinschaft gerecht zu werden und um die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß Art. 7 Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (Grundordnung) an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, wird zur Förderung und Aufrechterhaltung der Einheit des kirchlichen Arbeitsvertragsrechts und zur Sicherung der Glaubwürdigkeit des kirchlichen Dienstes auf der Ebene der Deutschen Bischofskonferenz folgende Ordnung erlassen:

§ 1 Aufgabe der Zentral-KODA und Geltungsbereich

1Die Zentral-KODA[1] wirkt mit bei der Sicherung der Einheit und Glaubwürdigkeit des kirchlichen Dienstes in allen Diözesen und für alle der Kirche zugeordneten Einrichtungen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz.

[1]Der Begriff „KODA“ ist ein Akronym und setzt sich aus den Anfangsbuchstaben folgender Wörter zusammen: **K**ommission zur **O**rdnung des **d**iözesanen **A**rbeitsrechts.

§ 2 Organe der Zentral-KODA

(1) 1Die Zentral-KODA erfüllt nach Maßgabe der in dieser Ordnung geregelten Zuständigkeiten ihre Aufgaben durch
a) die Zentrale Kommission (ZK) und
b) den Arbeitsrechtsausschuss (ARA).

(2) 1Die Mitglieder der Zentralen Kommission und des Arbeitsrechtsausschusses sind an die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ und die anderen Kirchengesetze in ihrer jeweiligen Fassung gebunden.

§ 3 Aufgaben der Zentralen Kommission

(1) 1Aufgabe der Zentralen Kommission ist die Beschlussfassung von Rechtsnormen über Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen mit kirchlichen Rechtsträgern im Geltungsbereich der Grundordnung in folgenden Angelegenheiten:
1. Ausfüllung von Öffnungsklauseln in staatlichen Gesetzen,

2. Fassung von Einbeziehungsabreden für Arbeitsverträge hinsichtlich der Loyalitätsobliegenheiten und Nebenpflichten gemäß der Grundordnung,
3. kirchenspezifische Regelungen
a) für die Befristung von Arbeitsverhältnissen, soweit nicht bereits von Nr. 1 erfasst,
b) Regelungen für den kirchlichen Arbeitszeitschutz, insbesondere für den liturgischen Dienst,
c) für Mehrfacharbeitsverhältnisse bei verschiedenen Dienstgebern,
d) für die Rechtsfolgen des Wechsels von einem Dienstgeber zu einem anderen Dienstgeber.

(2) 1Solange und soweit die Zentrale Kommission von ihrer Regelungsbefugnis keinen Gebrauch gemacht hat oder macht, haben die anderen aufgrund Art. 7 Grundordnung errichteten Kommissionen die Befugnis zur Beschlussfassung über Rechtsnormen.

(3) 1Die Zentrale Kommission kann den anderen nach Art. 7 Grundordnung gebildeten Kommissionen nach Maßgabe des § 4 Ziff. 7 Empfehlungen für die Beschlussfassung über Rechtsnormen geben.

§ 4 Aufgaben des Arbeitsrechtsausschusses

1Der Arbeitsrechtsausschuss hat im Bereich des Arbeitsrechts folgende Aufgaben:
1. Informations- bzw. Meinungsaustausch zu allen Fragen und Auswirkungen des Arbeitsrechts,
2. Koordinierung der Positionen,
3. Beobachtung der arbeitsrechtlichen Landschaft (Monitoring),
4. Erarbeitung von Positionen der Zentral-KODA; Information und Beratung des Katholischen Büros in Berlin,
5. Mitwirkung bei der Gestaltung innerkirchlicher Ordnungen,
6. Vorbereitung der Sitzungen der Zentralen Kommission,
7. Entscheidung über die Zuweisung von Empfehlungsmaterien an die Zentrale Kommission.

§ 5 Zusammensetzung der Zentralen Kommission

(1) 1Der Zentralen Kommission gehören jeweils 21 Vertreter der Dienstgeber und der Dienstnehmer an.

(2) 1Die Bistümer entsenden insgesamt 14 Vertreter der Dienstgeber und 14 Vertreter der Dienstnehmer nach folgendem Schlüssel:
a) Bayern mit den (Erz-)Bistümern Augsburg, Bamberg, Eichstätt, München-Freising, Passau, Regensburg, Würzburg
3 Mitglieder
b) Nordrhein-Westfalen mit den (Erz-)Bistümern Aachen, Essen, Köln, Münster, Paderborn
3 Mitglieder
c) Mittelraum mit den (Erz-)Bistümern Fulda, Limburg, Mainz, Speyer, Trier
2 Mitglieder
d) Nord-Ost mit den (Erz-)Bistümern Hamburg, Hildesheim, Osnabrück, Berlin, Erfurt, Dresden-Meißen, Görlitz, Magdeburg, Offizialatsbezirk Oldenburg
4 Mitglieder
e) Süd-West mit den (Erz-)Bistümern Freiburg und Rottenburg-Stuttgart
2 Mitglieder.
2Die Vertreter der Dienstgeber werden durch den Verwaltungsrat des Verbandes der Diözesen Deutschlands auf Vorschlag der Mitglieder der Kommission für Personalwesen des

Verbandes der Diözesen Deutschlands aus deren Reihe bestellt. 3Die Vertreter der Dienstnehmer werden von Vertretern der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den in der Region bestehenden Kommissionen nach Art. 7 Grundordnung aus ihrer Mitte gewählt. 4Das Nähere wird in einer von den Bischöfen der jeweiligen Region zu erlassenden Wahlordnung geregelt.

(3) 1Die Dienstgeber der arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes wählen aus ihrer Mitte sieben Vertreter. 2Die Dienstnehmer der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes wählen aus ihrer Mitte sieben Vertreter.

(4) 1Die Amtszeit der einzelnen Mitglieder endet mit Ablauf der Amtsperiode der entsprechenden Bistums-/Regional-KODA bzw. der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes und mit Beendigung der Mitgliedschaft in diesen Kommissionen. 2Bei Ablauf der Amtszeit und bei vorzeitigem Ausscheiden erfolgen Berufung und Wahl sowie Entsendung nach Maßgabe der Bestimmungen in den Absätzen 2 bis 4.

§ 6 Zusammensetzung des Arbeitsrechtsausschusses

(1) 1Der Arbeitsrechtsausschuss besteht aus 24 stimmberechtigten Mitgliedern: Je sechs Vertretern der Dienstgeber und der Dienstnehmer jeweils aus dem verfassten Bereich und der Caritas, darunter der/dem Vorsitzenden und der/dem stellvertretenden Vorsitzenden der Zentralen Kommission. 2Die Vertreter werden von den jeweiligen Seiten aus ihrer Mitte gewählt. 3Es können nur Vertreter gewählt werden, die gleichzeitig Mitglied der Zentralen Kommission sind.

(2) 1Als ständige Berater gehören dem Arbeitsrechtsausschuss an: Je ein Vertreter des Verbandes der Diözesen Deutschlands (VDD), des Deutschen Caritasverbandes (DCV), der Deutschen Ordensobernkonferenz (DOK) sowie des Katholischen Büros in Berlin und drei Vertreter der Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (BAG-MAV). 2Die in diesem Absatz genannten Vertreter haben kein Stimmrecht.

§ 7 Vorsitzende(r) und stellvertretende(r) Vorsitzende(r)

(1) 1Die/Der Vorsitzende und die/der stellvertretende Vorsitzende werden von der Gesamtheit der Kommissionsmitglieder geheim gewählt, und zwar die/der Vorsitzende in zweijährigem Wechsel, einmal aus den Reihe der Dienstgebervertreter und das andere Mal aus der Reihe der Dienstnehmervertreter, die/der stellvertretende Vorsitzende aus der jeweils anderen Seite. 2§ 11 Abs. 3 findet Anwendung. 3Gewählt ist, wer die Stimmen der Mehrheit der Mitglieder der Zentralen Kommission auf sich vereinigt. 4Kommt in zwei Wahlgängen die erforderliche Mehrheit nicht zustande, so ist gewählt, wer in einem weiteren Wahlgang die meisten Stimmen auf sich vereinigt. 5Bis zur Wahl der/des Vorsitzenden und der/des stellvertretenden Vorsitzenden leitet das nach Lebensjahren älteste Mitglied die Sitzung.

(2) 1Scheidet die/der Vorsitzende oder die/der stellvertretende Vorsitzende vorzeitig aus, findet für den Rest des Zwei-Jahres-Zeitraumes eine Nachwahl statt.

(3) 1Die/Der Vorsitzende der Zentralen Kommission ist zugleich Vorsitzende(r) des Arbeitsrechtsausschusses, die/der stellvertretende Vorsitzende der Zentralen Kommission ist zugleich stellvertretende(r) Vorsitzende(r) des Arbeitsrechtsausschusses.

§ 8 Rechtsstellung

1Die Rechtsstellung der Mitglieder der Zentral-KODA richtet sich nach den Ordnungen der sie entsendenden Gremien.

9 Freistellung

1Die Mitglieder der Zentral-KODA, die im kirchlichen Dienst stehen, sind zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben im notwendigen Umfang von der dienstlichen Tätigkeit freizustellen, insbesondere für die Teilnahme an den Sitzungen der Zentralen Kommission, des Arbeitsrechtsausschusses und der sonstigen Ausschüsse sowie für deren Vorbereitung. 2Die Freistellung beinhaltet den Anspruch auf Reduzierung der übertragenen Aufgaben.

§ 10 Beratung

1Den Seiten werden zur Beratung im notwendigen Umfang dafür erforderliche Mittel zur Verfügung gestellt.

§ 11 Arbeitsweise der Zentralen Kommission

(1) 1Die/Der Vorsitzende lädt unter Angabe der Tagesordnung spätestens vier Wochen – in Eilfällen zwei Wochen – vor der Sitzung ein. 2Sie/Er entscheidet im Einvernehmen mit der/dem stellvertretenden Vorsitzenden über die Eilbedürftigkeit.

(2) 1Die/Der Vorsitzende lädt ein, wenn
a) der Arbeitsrechtsausschuss mit einer Mehrheit von mindestens drei Vierteln der Gesamtzahl seiner Mitglieder eine klärungsbedürftige Thematik in Form eines Antrags der Zentralen Kommission vorlegt,
b) eine nach Art. 7 GrO gebildete Kommission mit einer Mehrheit von mindestens drei Vierteln der Gesamtzahl ihrer Mitglieder eine klärungsbedürftige Thematik in Form eines Antrags der Zentralen Kommission vorlegt,
c) eine Seite der Zentralen Kommission einen Antrag auf Beschlussfassung gemäß § 3 Abs. 1 stellt. Liegt ein Antrag vor, hat der Arbeitsrechtsausschuss zunächst drei Monate Zeit, sich mit dem Antrag zu befassen. Der Arbeitsrechtsausschuss kann eine Stellungnahme zu dem Antrag abgeben. Nach Ablauf der Dreimonatsfrist ist eine Sitzung der Zentralen Kommission einzuberufen, wenn nicht der Arbeitsrechtsauschuss mit einer Mehrheit von mindestens drei Vierteln der Gesamtzahl seiner Mitglieder eine Weiterleitung des Antrags an die Zentrale Kommission ablehnt,
d) ein Diözesanbischof oder mehrere Diözesanbischöfe gegen einen Beschluss der Zentralen Kommission gemäß § 3 Abs. 1 Einspruch einlegt/einlegen.

(3) 1Ist ein Mitglied verhindert, an einer Sitzung teilzunehmen, so ist die Übertragung des Stimmrechtes auf ein anderes Mitglied derselben Seite zulässig. 2Ein Mitglied kann zusätzlich nicht mehr als ein übertragenes Stimmrecht ausüben. 3Die Übertragung des Stimmrechtes ist der/dem Vorsitzenden in geeigneter Form nachzuweisen.

(4) 1Eine Sitzung kann nur stattfinden, wenn auf jeder Seite mindestens die Hälfte der Mitglieder, darunter die/der Vorsitzende oder die/der stellvertretende Vorsitzende anwesend sind.

(5) 1Die Sitzungen sind nicht öffentlich. 2Unbeschadet von Satz 1 ist die Information der nicht in der Zentral-KODA vertretenen Kommissionen und die Beratung mit diesen möglich. 3Im Einvernehmen zwischen der/dem stellvertretenden Vorsitzenden und der/dem Vorsitzenden können Sachverständige teilnehmen. 4Diese haben kein Stimmrecht.

(6) 1Die Zentrale Kommission gibt sich eine Geschäftsordnung.

(7) 1Die Zentrale Kommission fasst Beschlüsse mit einer Mehrheit von mindestens drei Vierteln der Gesamtzahl ihrer Mitglieder.

(8) 1In Angelegenheiten, die besonders eilbedürftig sind und für die eine mündliche Erörterung entbehrlich ist, können Beschlüsse schriftlich herbeigeführt werden. 2Ein Beschluss kommt in diesem Fall nur zustande, wenn alle Mitglieder zustimmen. 3Die/Der Vorsitzende entscheidet im Einvernehmen mit der/dem stellvertretenden Vorsitzenden über die Einleitung dieses Verfahrens.

§ 12 Arbeitsweise des Arbeitsrechtsausschusses

(1) 1Der Arbeitsrechtsausschuss tritt bei Bedarf zusammen; er soll mindestens zwei Mal im Jahr tagen. 2Der Bedarf wird von der/dem Vorsitzenden im Einvernehmen mit der/dem stellvertretenden Vorsitzenden festgestellt.

(2) 1Die/Der Vorsitzende lädt unter Angabe der Tagesordnung spätestens vier Wochen vorher – in begründeten Eilfällen unter Abkürzung der Ladungsfrist im Einvernehmen mit der/dem stellvertretenden Vorsitzenden – zur Sitzung ein. 2Sie/Er entscheidet im Einvernehmen mit der/dem stellvertretenden Vorsitzenden auch über die Eilbedürftigkeit.

(3) 1Für das Verfahren gilt § 11 Abs. 3 – 7 sinngemäß, mit der Maßgabe, dass Sitzungen des Arbeitsrechtsausschuss auch stattfinden und Beschlüsse gemäß § 4 gefasst werden können, wenn mindestens sechs Mitglieder der Dienstnehmer- und sechs Mitglieder der Dienstgebervertreter anwesend sind, darunter die/der Vorsitzende und/oder die/der stellvertretende Vorsitzende. 2Die Vertreter nach § 6 Abs. 2 sind bei der Bestimmung der Anwesenheit und der Beschlussfähigkeit nicht zu berücksichtigen.

(4) 1Bei Stellungnahmen zu staatlichen Gesetzgebungsvorhaben, die das Arbeitsrecht betreffen, soll das Katholische Büro den Arbeitsrechtsausschuss angemessen beteiligen.

§ 13 Inkraftsetzung der Beschlüsse der Zentralen Kommission

(1) 1Ein Beschluss der Zentralen Kommission gemäß § 3 Abs. 1, der den Erlass von Rechtsnormen zum Gegenstand hat, wird nach Unterzeichnung durch die Vorsitzende/den Vorsitzenden den zuständigen Diözesanbischöfen übermittelt.

(2) 1Sieht sich ein Diözesanbischof nicht in der Lage, einen Beschluss in Kraft zu setzen, weil er offensichtlich gegen kirchenrechtliche Normen oder gegen Vorgaben der katholischen Glaubens- und Sittenlehre verstößt, so legt er innerhalb von sechs Wochen nach Zugang des

Beschlusses beim Bischöflichen Ordinariat unter Angabe von Gründen Einspruch bei der Zentralen Kommission ein; dabei können Gegenvorschläge unterbreitet werden.

(3) 1Wenn bis zum Ablauf der sechswöchigen Frist kein Einspruch erhoben worden ist, ist der Beschluss in allen Diözesen in Kraft zu setzen und in den Amtsblättern zu veröffentlichen.

(4) 1Im Falle eines Einspruchs berät die Zentrale Kommission die Angelegenheit nochmals. 2Fasst sie einen neuen Beschluss oder bestätigt sie ihren bisherigen Beschluss, so leitet sie diesen allen Diözesanbischöfen zur Inkraftsetzung zu. 3Kommt ein solcher Beschluss nicht zustande, so ist das Verfahren beendet.

(5) 1Das Verfahren ist auch dann beendet, wenn der Diözesanbischof sich nicht in der Lage sieht, einen bestätigten oder geänderten Beschluss in Kraft zu setzen.

(6) 1Soweit ein Beschluss von allen Diözesanbischöfen in Kraft gesetzt wird, findet er auch im Geltungsbereich der Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes Anwendung.

(7) 1Ein Beschluss der Zentralen Kommission, der Empfehlungen gemäß § 3 Abs. 3 zum Gegenstand hat, wird allen aufgrund Artikel 7 Grundordnung errichteten Kommissionen zur Beratung zugeleitet.

§ 14 Vermittlungsausschuss

(1) 1Für den Zuständigkeitsbereich der Zentralen Kommission wird ein Vermittlungsausschuss gebildet.

(2) 1Der Vermittlungsausschuss setzt sich unter Wahrung der Parität aus acht Personen zusammen – aus je einer/einem Vorsitzenden der beiden Seiten sowie sechs Beisitzerinnen und Beisitzern. 2Von den Beisitzerinnen/Beisitzern gehören auf jeder Seite zwei der Zentralen Kommission an; die beiden weiteren Beisitzerinnen/Beisitzer dürfen nicht Mitglied der Zentralen Kommission sein.

(3) 1Die Mitglieder des Vermittlungsausschusses werden von der Zentralen Kommission für die Dauer von vier Jahren gewählt.

(4) 1Jede Beisitzerin/jeder Beisitzer hat für den Fall der Verhinderung einen Stellvertreter.

§ 15 Voraussetzung und Mitgliedschaft im Vermittlungsausschuss

1Die nach § 16 Abs. 1 zu wählenden Vorsitzenden des Vermittlungsausschusses dürfen nicht dem kirchlichen Dienst angehören. 2Sie sollen der katholischen Kirche angehören und über fundierte Kenntnisse und Erfahrungen im Arbeitsrecht verfügen. 3Sie dürfen nicht in der Ausübung der allen Kirchenmitgliedern zustehenden Rechte behindert sein und müssen die Gewähr dafür bieten, dass sie jederzeit für das kirchliche Gemeinwohl eintreten. 4Für sie gelten die Vorgaben der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ entsprechend.

§ 16 Wahl und Amtsperiode des Vermittlungsausschusses

(1) 1Die Vorsitzenden werden von der Zentralen Kommission nach einer Aussprache mit einer Dreiviertelmehrheit der Gesamtheit ihrer Mitglieder gemeinsam geheim gewählt. 2Kommt in den ersten beiden Wahlgängen diese Mehrheit nicht zustande, reicht im dritten Wahlgang die einfache Mehrheit der Stimmen. 3Wird auch diese nicht erreicht, wählen die Dienstgeber- und die Dienstnehmervertreter getrennt je eine/einen Vorsitzende/Vorsitzenden mit mindestens der Mehrheit ihrer Stimmen. 4Wählt eine Seite keine(n) Vorsitzende(n), ist nur die/der andere Vorsitzende/Vorsitzender des Vermittlungsausschusses.

(2) 1Jeweils drei Beisitzerinnen/Beisitzer und ihre Stellvertreter werden von den Dienstgeber- und Dienstnehmervertretern in der Zentralen Kommission gewählt. 2Für die dabei erforderlichen Mehrheiten gilt Absatz 1 entsprechend.

(3) 1Die Amtsperiode der beiden Vorsitzenden sowie der Beisitzerinnen und Beisitzer und ihrer Stellvertreter beträgt vier Jahre. 2Bis zur Wahl eines neuen Vermittlungsausschusses nimmt der bestehende Vermittlungsausschuss die Aufgaben wahr, jedoch nicht über die Dauer von sechs Monaten über das Ende seiner Amtsperiode hinaus. 3Wiederwahl ist zulässig. 4Das Amt eines Mitglieds erlischt mit seinem Ausscheiden aus der Zentralen Kommission, sofern es Mitglied der Zentralen Kommission ist. 5Bei vorzeitigem Ausscheiden findet für den Rest der Amtsperiode eine Nachwahl statt. 6Dazu gilt das Verfahren nach Abs.1.

§ 17 Anrufung des Vermittlungsausschusses

1Falls im Aufgabenbereich des § 3 Abs. 1 ein Antrag in der Zentralen Kommission nicht die für einen Beschluss erforderliche Mehrheit von drei Vierteln der Gesamtzahl der Mitglieder erhalten hat, jedoch mindestens die Hälfte der Mitglieder dem Beschluss zugestimmt haben, legt die/der Vorsitzende diesen Antrag dem Vermittlungsausschuss vor, wenn auf Antrag wiederum mindestens die Hälfte der Mitglieder für die Anrufung des Vermittlungsausschusses stimmt.

§ 18 Verfahren vor dem Vermittlungsausschuss

(1) 1Die Einladungen zu den Sitzungen des Vermittlungsausschusses erfolgen auf Veranlassung der beiden Vorsitzenden. 2Für jedes Vermittlungsverfahren wird jeweils zu Beginn des Verfahrens einvernehmlich von den Mitgliedern festgelegt, welche(r) der beiden Vorsitzenden die Sitzung nach pflichtgemäßem Ermessen leitet und welche(r) unterstützend teilnimmt. 3Kommt keine solche einvernehmliche Festlegung zustande, entscheidet das Los. 4Die/Der leitende Vorsitzende kann im Benehmen mit der/dem weiteren Vorsitzenden Sachverständige hinzuziehen.

(2) 1Die beiden Vorsitzenden unterbreiten dem Vermittlungsausschuss einen gemeinsamen Vermittlungsvorschlag. 2Der Vermittlungsausschuss entscheidet mit einer Mehrheit von mindestens vier Stimmen über den Vermittlungsvorschlag. 3Eine Stimmenthaltung ist nicht zulässig. 4Bei der Abstimmung haben die beiden Vorsitzenden gemeinsam nur eine Stimme. 5Sollten beide Vorsitzende sich nicht auf einen Vermittlungsvorschlag einigen können, ist das Verfahren beendet.

(3) 1Scheidet die/der leitende Vorsitzende während des Verfahrens aus dem Amt aus oder ist dauerhaft krankheitsbedingt oder aus anderen Gründen an der Wahrnehmung des Amtes verhindert, wird die/der andere leitende(r) Vorsitzende(r). 2Die dauerhafte Verhinderung ist durch die/den Vorsitzende(n) und die/den stellvertretende(n) Vorsitzende(n) festzustellen. 3Scheidet eine(r) der beiden Vorsitzenden aus dem Amt aus bzw. ist eine(r) der beiden Vorsitzenden dauerhaft verhindert, so hat binnen einer Frist von acht Wochen ab dem Zeitpunkt des Ausscheidens bzw. ab dem Zeitpunkt der Feststellung der dauerhaften Erkrankung oder Verhinderung eine Neuwahl zu erfolgen. 4Solange ruht das Verfahren. 5Eine Neuwahl für den Rest der Amtsperiode findet auch dann statt, wenn die/der Vorsitzende im Sinne des § 16 Abs. 1 S. 4 aus dem Amt ausgeschieden ist oder dauerhaft verhindert ist.

(4) 1Das Vermittlungsverfahren soll spätestens zehn Wochen nach Anrufung des Vermittlungsausschusses mit einem Vermittlungsvorschlag oder mit der Feststellung abgeschlossen werden, keinen Vermittlungsvorschlag unterbreiten zu können.

(5) 1Der Vermittlungsausschuss kann im Einvernehmen mit beiden Vorsitzenden die Verbindung verschiedener Vermittlungsverfahren beschließen, wenn die Verfahrensgegenstände in sachlichem oder rechtlichem Zusammenhang stehen. 2Nach der Verbindung ist entsprechend Absatz 1 ein(e) leitende(r) Vorsitzende(r) zu bestimmen, wenn kein(e) solche(r) nach § 18 gewählt ist.

(6) 1Das Vermittlungsverfahren ist nicht öffentlich.

§ 19 Verfahren zur ersetzenden Entscheidung

(1) 1Stimmt die Zentrale Kommission im Falle des § 18 dem Vermittlungsvorschlag nicht mit mindestens drei Viertel der Gesamtheit ihrer Mitglieder innerhalb einer Frist von acht Wochen zu oder entscheidet die Zentrale Kommission nicht gemäß § 11 Abs. 7 oder 8 selbst über die Angelegenheit, hat sich der Vermittlungsausschuss erneut mit der Angelegenheit zu befassen, wenn mindestens die Hälfte der Gesamtzahl der Mitglieder der Zentralen Kommission dies beantragt. 2Das Verfahren ist nicht öffentlich.

(2) 1Der Vermittlungsausschuss entscheidet mit einer Mehrheit von mindestens vier Stimmen über den Vermittlungsvorschlag. 2Eine Stimmenthaltung ist nicht zulässig. 3Die beiden Vorsitzenden haben gemeinsam nur eine Stimme. 4Der Vermittlungsspruch tritt an die Stelle eines Beschlusses der Zentralen Kommission, der dann den Diözesanbischöfen zur Inkraftsetzung gemäß § 13 vorgelegt wird. 5Die/Der Vorsitzende des Vermittlungsausschusses setzt die Zentrale Kommission unverzüglich über den Vermittlungsspruch, der dem Diözesanbischof zugeleitet wird, in Kenntnis.

(3) 1Kommt eine ersetzende Entscheidung im Vermittlungsausschuss nicht zustande, bleibt es bei der bisherigen Rechtslage.

§ 20 Vorbereitung der Sitzungen

Der Arbeitsrechtsausschuss bereitet bei Bedarf die Sitzungen der Zentralen Kommission vor.

§ 21 Ausschüsse

Für die Bearbeitung ihrer Aufgaben können die Zentrale Kommission und der Arbeitsrechtsausschuss ständige oder zeitlich befristete Ausschüsse einsetzen.

§ 22 Kosten

(1) 1Für die Sitzungen der Zentralen Kommission, des Arbeitsrechtsausschusses, der anderen Ausschüsse sowie für die laufende Geschäftsführung und die Beratung der Vertreter der Mitarbeiter stellt der Verband der Diözesen Deutschlands im erforderlichen Umfang Raum, Geschäftsbedarf und Personalkräfte zur Verfügung und trägt die notwendigen Kosten. 2Zu den notwendigen Kosten gehören auch die Kosten für Unterbringung und Verpflegung. 3Der Verband der Diözesen Deutschlands trägt auch die durch die Freistellung gemäß § 9 dem jeweiligen Dienstgeber entstehenden Personalkosten.

(2) 1Im Übrigen trägt das entsendende Bistum bzw. der Deutsche Caritasverband nach Maßgabe der jeweils erlassenen Reisekostenordnung die Reisekosten für die Mitglieder.

(3) 1Der/dem Vorsitzenden und der/dem stellvertretenden Vorsitzenden des Vermittlungsausschusses kann eine Aufwandsentschädigung oder eine Vergütung gewährt werden, wenn sie nicht im kirchlichen Dienst stehen. 2Die Kosten hierfür trägt der Verband der Diözesen Deutschland. 3Er trägt für diese Personen auch die während ihrer Amtsausübung anfallenden notwendigen Reisekosten.

§ 23 Inkrafttreten

Diese Ordnung tritt zum 1.1.2014 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Ordnung in der bisherigen Fassung außer Kraft.

2. Wahlordnung für die Vertreter und Vertreterinnen der Dienstnehmerseite in der Zentral-KODA aus den bayerischen Diözesen (Wahlordnung zur Zentralen Kommission – WOzZK)

(zuletzt geändert zum 1. September 2018)

§ 1 Wahlversammlung

(1) Die Dienstnehmervertreterinnen/Dienstnehmervertreter in der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen – im Folgenden Kommission – bilden die Wahlversammlung zur Wahl der Vertreterinnen/Vertreter der Dienstnehmerseite in der Zentralen Kommission für die bayerischen Diözesen in Durchführung von § 5 Absatz 2 Buchstabe a) Zentral-KODA-Ordnung.

(2) 1Die/der Vorsitzende des Regional-Wahlvorstandes für die Wahl zur Kommission lädt zur Wahlversammlung ein. 2Diese findet nach der konstituierenden Sitzung der Kommission statt.

§ 2 Eröffnung der Wahlversammlung und Wahlleitung

(1) 1Die für die Leitung der konstituierenden Sitzung zuständige Person gemäß § 7 Absatz 2 der Ordnung der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen – im Folgenden BayRKO – eröffnet die Wahlversammlung und stellt die ordnungsgemäße Einladung und die Erschienenen auf einer Anwesenheitsliste fest. 2Sind bei der konstituierenden Sitzung nicht mindestens 75 % der Wahlberechtigten anwesend, wird die Wahl auf den nächstmöglichen Zeitpunkt verschoben.

(2) Sie/Er leitet die Wahl einer Wahlleitung aus den anwesenden Personen. Die Wahl zur Wahlleitung erfolgt durch einfache Stimmenmehrheit.

§ 3 Wählbarkeit

1Wählbar als Mitglied in die Zentrale Kommission ist jedes Mitglied der Dienstnehmerseite der Kommission, dessen Einverständniserklärung vorliegt.

§ 4 Amtszeit

(1) Die Amtszeit der gewählten Mitglieder in die Zentrale Kommission endet mit Ablauf der Amtsperiode der Kommission.

(2) Bis zur Neuwahl der Mitglieder für die Zentrale Kommission üben die bisherigen Mitglieder der Zentralen Kommission ihr Amt unabhängig von der Wiederwahl in die Kommission aus, längstens aber sechs Monate.

§ 5 Durchführung der Wahl

(1) Die Wahlversammlung wählt drei Vertreterinnen/Vertreter in die Zentrale Kommission.

(2) 1Wahlvorschlagsberechtigt ist jedes Mitglied der Dienstnehmerseite der Kommission. Der Wahlvorschlag kann bis zu drei Kandidatinnen/Kandidaten enthalten.

(3) 1Die Vertreterinnen/Vertreter in die Zentrale Kommission werden in bis zu fünf Wahlgängen aus den anwesenden Mitgliedern der Dienstnehmerseite geheim gewählt. 2In jedem Wahlgang hat jeder/jede Stimmberechtigte so viele Stimmen, wie Kandidatinnen/Kandidaten zu wählen sind. 3Je Kandidatin/Kandidat darf nur eine Stimme abgegeben werden.

(4) 1Gewählt ist, wer im ersten oder zweiten Wahlgang mehr als die Hälfte der Stimmen der Wahlberechtigten auf sich vereinigt. 2Entfallen auf mehr Kandidatinnen/Kandidaten als die Höchstzahl der zu Wählenden mehr als die Hälfte der Stimmen der Wahlberechtigten, sind nur die Kandidatinnen/Kandidaten mit den meisten Stimmen bis zur Höchstzahl der zu Wählenden gewählt. 3Besteht zwischen Kandidatinnen/Kandidaten, die mehr als die Hälfte der Stimmen der Wahlberechtigten auf sich vereinigen konnten, Stimmengleichheit über die Höchstzahl der zu Wählenden hinaus, findet zwischen ihnen eine Stichwahl statt.

(5) 1Sind nach zwei Wahlgängen nicht alle Vertreterinnen/Vertreter in die Zentrale Kommission gewählt worden, wird für den dritten und vierten Wahlgang jeweils nur eine Kandidatin/ein Kandidat mehr zur Wahl zugelassen als Kandidatinnen/Kandidaten zu wählen sind entsprechend der Stimmenzahl des vorhergehenden Wahlgangs. 2Bei Stimmengleichheit entscheidet über die Zulassung das Los. 3Gewählt ist, wer mehr als die Hälfte der Stimmen der Wahlberechtigten auf sich vereinigt.

(6) 1Im fünften Wahlgang entscheidet die relative Mehrheit. 2Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los.

(7) 1Die Wahlleitung stellt fest, ob die Gewählten die Wahl annehmen. 2Bei Nichtannahme der Wahl gilt immer die/der mit der nächstfolgenden Stimmenzahl gewählte Kandidatin/Kandidat als gewählt.

§ 6 Mitteilung des Wahlergebnisses

(1) Die Wahlleitung teilt das Wahlergebnis umgehend der Geschäftsstelle der Kommission mit.

(2) 1Nach Ablauf der Fristen gem. § 7 teilt die Geschäftsstelle der Kommission das endgültige Wahlergebnis der Geschäftsstelle der Zentral-KODA schriftlich mit. 2Das endgültige Wahlergebnis wird zum nächstmöglichen Zeitpunkt in den Amtsblättern der bayerischen Diözesen bekannt gegeben.

§ 7 Anfechtung der Wahl

(1) 1Die Wahl kann innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe der Entscheidung beim Kirchlichen Arbeitsgericht der bayerischen Diözesen schriftlich unter Angabe von Gründen

angefochten werden. 2Anfechtungsberechtigt sind die stimmberechtigten Mitglieder der Wahlversammlung.

(2) Wenn der Anfechtung stattgegeben wird, ist die Wahl in der nächsten Vollversammlung der Kommission zu wiederholen.

(3) Die Wahlunterlagen sind bis zum Ende der Wahlperiode aufzubewahren.

§ 8 Ausscheiden und Ruhen

(1) 1Scheidet eine Vertreterin/ein Vertreter der Dienstnehmerseite aus der Zentralen Kommission aus oder ruht seine Mitgliedschaft (§ 8 BayRKO), wird in der nächsten Vollversammlung der Kommission ein Ersatzmitglied gewählt. 2Die Nachwahl erfolgt für den Rest der Amtszeit der Kommission. 3Wahlleitung ist die Versammlungsleiterin/der Versammlungsleiter; steht diese/dieser zur Wahl, ist die stellvertretende Versammlungsleiterin/der stellvertretende Versammlungsleiter, ggf. das an Lebensjahren älteste Mitglied, Wahlleitung.

(2) Bei grober Vernachlässigung seiner Pflichten als Mitglied der Zentralen Kommission kann mit Hälfte der Mitglieder der Kommission oder der Mehrheit der Mitglieder einer Seite der Kommission Klage auf Amtsenthebung oder Klage auf Feststellung des Verlusts der Mitgliedschaft gestellt werden.

§ 9 In-Kraft-Treten

Diese Ordnung tritt zum 01.05.1999 in Kraft.

3. Ordnung der Kommission für das Arbeitsvertragsrechts der bayerischen Diözesen (Bayerische Regional-KODA-Ordnung – BayRKO)

(zuletzt geändert zum 1. September 2018)

Präambel

1Die katholische Kirche hat gemäß Artikel 140 GG, 137 Absatz 3 WRV das verfassungsrechtlich anerkannte Recht, die Arbeitsverhältnisse im kirchlichen Dienst als ihre Angelegenheit selbstständig zu ordnen. 2Um dem kirchlichen Sendungsauftrag und der daraus folgenden Besonderheit der kirchlichen Dienstgemeinschaft gerecht zu werden und um die Beteiligung der Dienstnehmerseite gemäß Artikel 7 Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (Grundordnung) an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, wird zur Sicherung der Einheit und Glaubwürdigkeit des kirchlichen Dienstes und zur Ausgestaltung eines einheitlichen, regionalen, kirchlichen Arbeitsvertragsrechts in den bayerischen Diözesen folgende Ordnung erlassen:

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Ordnung regelt das Zustandekommen von Rechtsnormen über Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen mit folgenden Rechtsträgern:
1. den bayerischen Diözesen,
2. den Kirchengemeinden und Kirchenstiftungen,
3. den Verbänden von Kirchenstiftungen,
4. den Diözesancaritasverbänden und deren Gliederungen, soweit sie öffentliche juristische Personen des kanonischen Rechts sind,
5. den sonstigen dem Diözesanbischof unterstellten öffentlichen juristischen Personen des kanonischen Rechts,
6. den sonstigen kirchlichen Rechtsträgern, unbeschadet ihrer Rechtsform, die der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen

und deren rechtlich unselbständigen Einrichtungen.

(2) 1Diese Ordnung regelt auch das Zustandekommen von Rechtsnormen über Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen mit sonstigen kirchlichen Rechtsträgern unbeschadet ihrer Rechtsform, wenn sie
a) ihren Sitz in einer bayerischen Diözese haben,
b) die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (Grundordnung) in ihrer jeweils geltenden Fassung für ihren Bereich rechtsverbindlich in ihr Statut übernommen haben,
c) die Übernahme der Grundordnung dem Diözesanbischof angezeigt haben.
2Voraussetzung ist, dass der Diözesanbischof, in dessen Diözese der Rechtsträger seinen Sitz hat, der erstmaligen Aufnahme des Rechtsträgers in den Zuständigkeitsbereich der Kommission schriftlich zugestimmt hat. 3Vor der Entscheidung des Diözesanbischofs ist die Kommission anzuhören. 4Wird die Aufnahme in den Zuständigkeitsbereich der Kommission vom Diözesanbischof abgelehnt, teilt der Diözesanbischof seine Entscheidung mit Begründung dem Rechtsträger und der Kommission mit und verweist den Rechtsträger an die zuständige Kommission nach vorheriger Absprache mit dem für diese Kommission zuständigen Diözesanbischof.

(3) 1Diese Ordnung findet keine Anwendung, wenn kirchliche Rechtsträger sich satzungsgemäß dafür entschieden haben, die Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) anzuwenden. 2Das Zustandekommen von Rechtsnormen über Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen mit dem Verband der Diözesen Deutschlands (VDD) richtet sich unbeschadet seines Sitzes nach einer eigenen Ordnung. 3Darüber hinaus findet diese Ordnung keine Anwendung in der Diözese Speyer unbeschadet ihrer Zugehörigkeit zur Freisinger Bischofskonferenz. 4Im Übrigen findet sie auch keine Anwendung auf Kleriker, Dienst- und Beamtenverhältnisse.

(4) 1Beantragt ein kirchlicher Rechtsträger den Wechsel in den Geltungsbereich einer anderen Ordnung, entscheidet der Diözesanbischof nach Zustimmung beider Seiten jeweils der abgebenden und der aufnehmenden Kommission. 2Der Antrag bedarf der schriftlichen Begründung. 3Die Entscheidung ist den Kommissionen mitzuteilen.

(5) 1Der Diözesanbischof kann für mehrere kirchliche Rechtsträger eine eigene Ordnung erlassen. 2Die Entscheidung über den Erlass einer solchen Ordnung erfolgt im Benehmen mit beiden Seiten der ansonsten zuständigen Kommission.

§ 2 Kommission

(1) Für die in § 1 genannten Rechtsträger besteht eine Kommission mit der Bezeichnung „Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (Bayerische Regional-KODA) – im Folgenden Kommission.

(2) 1Die Amtszeit der Kommission beträgt fünf Jahre. 2Sie beginnt mit der konstituierenden Sitzung, jedoch nicht vor dem 1. September des Wahljahres und endet mit Ablauf des 31. August des fünften auf die Wahl folgenden Jahres. 3Bis zur konstituierenden Sitzung der neuen Kommission nimmt die bestehende Kommission die Aufgaben geschäftsführend gemäß dieser Ordnung wahr, jedoch nicht über die Dauer von zwölf Monaten über das Ende ihrer Amtszeit hinaus.

§ 3 Aufgabe

(1) 1Aufgabe der Kommission ist die Beratung und Beschlussfassung von Rechtsnormen über Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen, solange und soweit die Zentrale Kommission (§ 2 Zentral-KODA-Ordnung) von ihrer Regelungsbefugnis gemäß § 3 Absatz 1 Zentral-KODA-Ordnung keinen Gebrauch gemacht hat oder macht. 2Die durch die Kommission nach Maßgabe dieser Ordnung beschlossenen und vom Diözesanbischof in Kraft gesetzten Beschlüsse gelten unmittelbar und zwingend.

(2) Beschlüsse der Zentralen Kommission im Rahmen ihrer Beschlusskompetenz gemäß § 3 Absatz 1 Zentral-KODA-Ordnung gehen mit ihrer Inkraftsetzung den Beschlüssen der Kommission vor.

(3) In Erfüllung ihrer Aufgabe soll die Kommission bei den Beratungen die Empfehlungen der Zentralen Kommission gemäß § 3 Absatz 3 Zentral-KODA-Ordnung berücksichtigen.

§ 4 Zusammensetzung

(1) 1Die Kommission ist paritätisch besetzt. 2Sie setzt sich aus 38 Mitgliedern (19 Dienstgebervertreter/Dienstgebervertreterinnen und 19 Dienstnehmervertreter/Dienstnehmervertreterinnen) zusammen und zwar
a) jeweils zwei Dienstgebervertreter/Dienstgebervertreterinnen und zwei Dienstnehmervertreter/Dienstnehmervertreterinnen aus der Erzdiözese Bamberg, sowie aus den Diözesen Eichstätt, Passau, Regensburg und Würzburg,
b) drei Dienstgebervertreter/Dienstgebervertreterinnen und drei Dienstnehmervertreter/Dienstnehmervertreterinnen aus der Diözese Augsburg,
c) vier Dienstgebervertreter/Dienstgebervertreterinnen und vier Dienstnehmervertreter/ Dienstnehmervertreterinnen aus der Erzdiözese München und Freising sowie
d) zwei Dienstnehmervertreter/Dienstnehmervertreterinnen aus dem Bereich der Lehrkräfte an katholischen Schulen gemäß can. 803 CIC und
e) zwei Vertreter/Vertreterinnen der Schulträger. 3Einer davon kann auch ein Vertreter/eine Vertreterin des Katholischen Schulwerks in Bayern sein.

(2) 1Zusätzlich zu den Mitgliedern auf Dienstnehmerseite nach Absatz 1 wird eine bestimmte Anzahl von Mitgliedern durch tariffähige Arbeitnehmerkoalitionen (Gewerkschaften) entsandt. 2Das Nähere regelt § 6. 3Im Fall der Entsendung ist die Dienstgeberseite durch die gleiche Zahl von Dienstgebervertretern/Dienstgebervertreterinnen zu erhöhen.

§ 5 Berufung und Wahl der Mitglieder, Wahlrechtsgrundsätze

(1) 1Die Dienstgebervertreter/Dienstgebervertreterinnen werden durch die Konferenz der bayerischen Generalvikare für die Dauer der Amtszeit berufen. 2Als Dienstgebervertreter/Dienstgebervertreterin kann nicht berufen werden, wer aufgrund der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) Mitglied der Mitarbeitervertretung sein kann. 3Nicht im kirchlichen Dienst stehende Personen können Dienstgebervertreter/Dienstgebervertreterin sein, wenn sie als Mitglied eines kirchlichen Organs zur Entscheidung in arbeitsvertragsrechtlichen Angelegenheiten befugt sind. 4Bei der Berufung der Dienstgebervertreter/Dienstgebervertreterinnen sollen die verschiedenen Bereiche des kirchlichen Dienstes einschließlich der Orden angemessen berücksichtigt werden.

(2) 1Die Dienstnehmervertreter/Dienstnehmervertreterinnen gemäß § 4 Absatz 1 werden für die Dauer der Amtszeit gewählt. 2Die verschiedenen Gruppen des kirchlichen Dienstes sollen dabei berücksichtigt werden. 3Das Nähere regelt die Wahlordnung.

§ 6 Entsendungsgrundsätze

(1) 1Die Anzahl der Mitglieder gemäß § 4 Absatz 2 Satz 1, die von den Gewerkschaften entsandt werden, richtet sich grundsätzlich nach dem zahlenmäßigen Verhältnis der im Zeitpunkt der Entsendung in den Gewerkschaften zusammengeschlossenen kirchlichen Dienstnehmer/Dienstnehmerinnen zur Gesamtzahl der kirchlichen Dienstnehmer/Dienstnehmerinnen im Zuständigkeitsbereich der Kommission (Organisationsstärke). 2Ungeachtet der jeweiligen Organisationsstärke stehen für die Gewerkschaften mindestens zwei Sitze zur Verfügung. 3Satz 2 findet keine Anwendung, wenn die Mitarbeit in der Kommission von keiner Gewerkschaft beansprucht wird.

(2) Berechtigt zur Entsendung von Mitgliedern in die Kommission sind nur Gewerkschaften, die nach ihrer Satzung für diesen Bereich zuständig sind.

(3) Benennt nur eine Gewerkschaft Vertreter/Vertreterinnen für die Kommission, fallen alle Sitze nach Absatz 1 Satz 2 an diese Gewerkschaft.

(4) 1Benennen mehrere Gewerkschaften Vertreter/Vertreterinnen für die Kommission, einigen sich die mitwirkungsberechtigten und mitwirkungswilligen Gewerkschaften auf die zahlenmäßige und namentliche Zusammensetzung der von der Gewerkschaft zu entsendenden Vertreter/Vertreterinnen. 2Kommt eine Einigung nicht zustande, entscheidet der/die Vorsitzende der Kommission im Einvernehmen mit dem/der stellvertretenden Vorsitzenden über die Verteilung der Plätze. 3Gegen die Entscheidung des/der Vorsitzenden der Kommission ist Klage beim kirchlichen Arbeitsgericht innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Wochen nach Bekanntgabe der Entscheidung zulässig. 4Die Frist beginnt nur zu laufen, wenn die Gewerkschaften über den Rechtsbehelf, das Gericht, bei dem der Rechtsbehelf anzubringen ist, den Sitz und die einzuhaltende Frist schriftlich belehrt worden sind. 5Das kirchliche Arbeitsgericht entscheidet auf Grund der Mitgliederzahlen, die ihm gegenüber glaubhaft zu machen sind. 6Die Glaubhaftmachung der Mitgliederzahl kann insbesondere durch eine eidesstattliche Versicherung erfolgen, die ein Mitglied des Vertretungsorgans der Gewerkschaft vor einem Notar abgibt.

(5) Die entsandten Mitglieder müssen die Gewähr dafür bieten, dass sie das verfassungsmäßige Selbstbestimmungsrecht der Kirche zur Gestaltung der sozialen Ordnung ihres Dienstes achten und die Eigenart des kirchlichen Dienstes respektieren.

(6) Scheidet ein entsandtes Mitglied aus der Kommission aus oder wird es abberufen, entsendet die Gewerkschaft, die durch das Mitglied vertreten wurde, unverzüglich ein neues Mitglied.

(7) 1Kündigt eine Gewerkschaft ihre Mitarbeit in der Kommission auf, einigen sich die verbleibenden mitwirkungsberechtigten und mitwirkungswilligen Gewerkschaften darüber, wer für den Rest der Amtszeit die Stelle des ausscheidenden Mitglieds übernehmen soll. 2Kommt keine Einigung zustande, entscheidet der/die Vorsitzende der Kommission, welcher verbleibenden Gewerkschaft das Nachbesetzungsrecht zusteht. 3Gegen die Entscheidung des/der Vorsitzenden der Kommission ist Klage beim Kirchlichen Arbeitsgericht innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Wochen nach Bekanntgabe der Entscheidung zulässig. 4Die Frist beginnt nur zu laufen, wenn die Gewerkschaft über den Rechtsbehelf, das Gericht, bei dem der Rechtsbehelf anzubringen ist, den Sitz und die einzuhaltende Frist schriftlich belehrt worden ist.

(8) Kündigen alle Gewerkschaften ihre Mitarbeit in der Kommission auf, rücken nach der Maßgabe des § 8 Absatz 7 die nächstberechtigten Ersatzmitglieder für den Rest der Amtsperiode nach.

(9) Das Nähere regelt die Entsendeordnung für die Vertreter/Vertreterinnen der tariffähigen Arbeitnehmerkoalitionen in die Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen.

§ 7 Konstituierende Sitzung und Wahl des/der Vorsitzenden und des/der stellvertretenden Vorsitzenden

(1) Der/Die bisherige Vorsitzende, bei dessen/deren Verhinderung der/die bisherige stellvertretende Vorsitzende, lädt zur konstituierenden Sitzung ein, die innerhalb von acht Wochen nach Ablauf der Amtszeit der bisherigen Kommission stattfindet.

(2) Das nach Lebensjahren älteste Mitglied eröffnet und leitet die konstituierende Sitzung bis zum Abschluss der Wahl.

(3) 1In der konstituierenden Sitzung werden ein Vorsitzender/eine Vorsitzende und ein stellvertretender Vorsitzender/eine stellvertretende Vorsitzende von der Kommission für die Hälfte der Amtszeit geheim gewählt. 2Gewählt ist, wer die Mehrheit der Stimmen aller Kommissionsmitglieder auf sich vereinigt. 3Kommt in zwei Wahlgängen die erforderliche Mehrheit nicht zustande, so ist gewählt, wer in einem weiteren Wahlgang die meisten Stimmen auf sich vereinigt. 4Je einer/eine muss der Dienstgeber- bzw. der Dienstnehmerseite angehören. 5Nach Ablauf der Hälfte der Amtszeit wechselt der Vorsitz zwischen Dienstgeber- und Dienstnehmerseite. 6Im Einvernehmen zwischen Dienstgeber- und Dienstnehmerseite kann die zeitliche Lage des Wechsels abweichend bestimmt werden. 7Bei jedem Wechsel findet eine Neuwahl statt.

(4) Scheidet der/die Vorsitzende oder der/die stellvertretende Vorsitzende vorzeitig aus, findet für den Rest der jeweiligen Amtszeit nach Absatz 3 eine Nachwahl statt.

§ 8 Vorzeitiges Ausscheiden, Nachfolge für ausgeschiedene Mitglieder, Ruhen der Mitgliedschaft

(1) 1Die Mitgliedschaft in der Kommission erlischt vor Ablauf der Amtszeit durch
1. Wegfall der Voraussetzungen für die Berufung oder Wählbarkeit; die Feststellung erfolgt durch den Vorsitzenden/die Vorsitzende im Einvernehmen mit dem/der stellvertretenden Vorsitzenden,
2. Niederlegung des Amtes, die dem/der Vorsitzenden gegenüber schriftlich zu erklären ist,
3. Ausscheiden aus dem kirchlichen Dienst in der Diözese, in der das Mitglied gewählt oder für die es berufen wurde oder Eintritt in die Freistellungsphase eines nach dem Blockmodell vereinbarten Altersteilzeitarbeitsverhältnisses oder Eintritt in die Freistellungsphase eines Sabbatjahrmodells unmittelbar vor dem Renteneintritt,
4. rechtskräftige Entscheidung der kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen, die die grobe Vernachlässigung oder Verletzung der Befugnisse und Pflichten als Mitglied der Kommission festgestellt haben.
2Satz 1 gilt entsprechend für Ersatzmitglieder.

(2) Scheidet ein Dienstgebervertreter/eine Dienstgebervertreterin vorzeitig aus, so beruft die Konferenz der bayerischen Generalvikare für den Rest der Amtszeit ein neues Mitglied.

(3) 1Auf Antrag des einzelnen Mitglieds kann dessen Mitgliedschaft in der Kommission aus wichtigem Grund für ruhend erklärt werden. 2Über den Antrag entscheidet der/die Vorsitzende im Einvernehmen mit dem/der stellvertretenden Vorsitzenden. 3Kommt eine einvernehmliche Entscheidung nicht zustande, ist der Antrag der Kommission vorzulegen. 4Die Entscheidung der Kommission ist endgültig. 5Ebenfalls ruht die Mitgliedschaft für den Fall, dass der/die Vorsitzende im Einvernehmen mit dem/der stellvertretenden Vorsitzenden die dauerhafte Verhinderung eines Mitglieds feststellt. 6Gegen die Entscheidung des/der Vorsitzenden und

des/der stellvertretenden Vorsitzenden kann Beschwerde bei der Kommission erhoben werden; die Kommission entscheidet abschließend. 7Handelt es sich bei dem Mitglied, dessen Mitgliedschaft für ruhend erklärt wird, um einen Dienstnehmervertreter/eine Dienstnehmervertreterin, so rückt für die Dauer des Ruhens der Mitgliedschaft das nächstberechtigte Ersatzmitglied nach; handelt es sich um einen Dienstgebervertreter/eine Dienstgebervertreterin, beruft die Konferenz der bayerischen Generalvikare für die Dauer des Ruhens der Mitgliedschaft ein Ersatzmitglied. 8Handelt es sich um einen entsandten Dienstnehmervertreter/eine entsandte Dienstnehmervertreterin, benennt die Gewerkschaft, die durch das Mitglied vertreten wurde, für die Dauer des Ruhens der Mitgliedschaft ein neues Mitglied.

(4) 1Wird einem Mitglied der Kommission die grobe Vernachlässigung oder Verletzung der Befugnisse und Pflichten als Mitglied der Kommission vorgeworfen, ruht die Mitgliedschaft, wenn die Kommission mit zwei Drittel der Gesamtheit ihrer Mitglieder das Ruhen der Mitgliedschaft beschließt. 2Das Ruhen der Mitgliedschaft endet, wenn das Kirchliche Arbeitsgericht in erster Instanz feststellt, dass das Mitglied seine Befugnisse und Pflichten nicht grob vernachlässigt oder verletzt hat. 3Handelt es sich bei dem Mitglied, dessen Mitgliedschaft für ruhend erklärt wird, um einen Dienstnehmervertreter/eine Dienstnehmervertreterin, so rückt für die Dauer des Ruhens der Mitgliedschaft das nächstberechtigte Ersatzmitglied nach; handelt es sich um einen Dienstgebervertreter/eine Dienstgebervertreterin, beruft die Konferenz der bayerischen Generalvikare für die Dauer des Ruhens der Mitgliedschaft ein Ersatzmitglied. 4Handelt es sich um einen entsandten Dienstnehmervertreter/eine entsandte Dienstnehmervertreterin, benennt die Gewerkschaft, die durch das Mitglied vertreten wurde, für die Dauer des Ruhens der Mitgliedschaft ein neues Mitglied.

(5) 1Bei einer ordentlichen arbeitgeberseitigen Kündigung mit Freistellung von der Arbeit ruht die Mitgliedschaft in der Kommission ab dem Zeitpunkt der Freistellung. 2Im Falle einer außerordentlichen arbeitgeberseitigen Kündigung nach § 626 BGB ruht die Mitgliedschaft in der Kommission mit dem Zugang der außerordentlichen Kündigung. 3Absatz 4 Satz 3 findet entsprechende Anwendung. 4Die Mitgliedschaft in der Kommission endet gemäß Absatz 1 Nummer 3 mit der Rechtsbeständigkeit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

(6) 1Die Mitgliedschaft in der Kommission ruht ebenfalls für Zeiten, in denen die Hauptleistungspflichten des Arbeitsverhältnisses des Kommissionsmitglieds ruhen. 2Absatz 4 Satz 3 findet entsprechende Anwendung.

(7) 1Scheidet ein Dienstnehmervertreter/eine Dienstnehmervertreterin vorzeitig aus, rückt das nach der Wahlordnung nächstberechtigte Ersatzmitglied für den Rest der Amtszeit nach. 2Steht kein Ersatzmitglied aus der jeweiligen Diözese bzw. kein Dienstnehmervertreter/keine Dienstnehmervertreterin aus dem Bereich der Lehrkräfte an katholischen Schulen gemäß can. 803 CIC mehr zur Verfügung, wählt die Dienstnehmerseite mit der Mehrheit der Stimmen ihrer Mitglieder aus den übrigen Ersatzmitgliedern unabhängig von den Vorgaben des § 4 Absatz 1 und den Vorgaben der Wahlordnung ein Mitglied für den Rest der Amtszeit nach.

§ 9 Unterkommissionen

(1) 1Die Kommission kann für die Dauer ihrer Amtszeit oder zeitlich befristet zur Beschlussfassung von Rechtsnormen über Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen bestimmter Rechtsträger oder bestimmter Berufs- und Aufgabenfelder in den kirchlichen Einrichtungen mit der Mehrheit der Stimmen ihrer Mitglieder Unterkommissionen bilden. 2Die Reichweite der Handlungskompetenz der Unterkommission wird von der Kommission festgelegt. 3Vorschriften dieser Ordnung über die Kommission gelten

für die Unterkommissionen und deren Mitglieder entsprechend, soweit sich nicht aus den Absätzen 2 bis 6 etwas anderes ergibt.

(2) 1Die Unterkommissionen setzen sich paritätisch aus insgesamt vier oder sechs Vertretern/Vertreterinnen aus der Reihe der Dienstnehmer und vier oder sechs Vertretern/Vertreterinnen aus der Reihe der Dienstgeber zusammen. 2Die Hälfte der Mitglieder jeder Seite wird von den Seiten der Kommission aus ihren Reihen gewählt. 3Die andere Hälfte der Mitglieder darf nicht Mitglied der Kommission sein; sie wird von der jeweiligen Seite der Kommission aus den betroffenen Berufs- und Aufgabenfeldern bzw. Rechtsträgern berufen, für die die Unterkommission gebildet wurde.

(3) 1Die Mitglieder der Unterkommissionen bestimmen aus ihrer Mitte einen Vorsitzenden/eine Vorsitzende, sowie einen stellvertretenden Vorsitzenden/eine stellvertretende Vorsitzende von der jeweils anderen Seite. 2Der/Die Vorsitzende und sein/ihr Vertreter bzw. seine/ihre Vertreterin müssen Mitglied der Kommission sein.

(4) Die Sitzungen der Unterkommissionen werden von dem/der jeweiligen Vorsitzenden, bei dessen/deren Verhinderung von dem Stellvertreter/der Stellvertreterin geleitet und einberufen.

(5) Die Amtszeit der Unterkommission endet spätestens mit der Amtszeit der Kommission.

(6) 1Die von der Unterkommission mit einer Mehrheit der Stimmen von zwei Drittel ihrer Mitglieder beschlossenen Regelungsvorschläge sind qualifizierte Beschlussempfehlungen. 2Diese werden dem Diözesanbischof nur dann zur Inkraftsetzung zugeleitet, wenn ihnen die Kommission mit einer Mehrheit der Stimmen von zwei Drittel ihrer Mitglieder zustimmt.

§ 9a Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte

(1) Die Kommission bildet eine Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte für die Lehrkräfte an katholischen Schulen gemäß can. 803 CIC mit der Aufgabe, lehrerspezifische Beschlussempfehlungen zu erarbeiten.

(2) Die Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte setzt sich aus acht Mitgliedern der Kommission zusammen und zwar aus
a) dem/der Vorsitzenden und dem/der stellvertretenden Vorsitzenden kraft Amtes,
b) den beiden für die katholischen Schulen gemäß can. 803 CIC berufenen Dienstgebervertretern/Dienstgebervertreterinnen,
c) den beiden gewählten Dienstnehmervertretern/Dienstnehmervertreterinnen aus dem Bereich der Lehrkräfte und
d) je einem von der Kommission mit der Mehrheit der abgegebenen Stimmen gewählten Mitglied jeder Seite.

(3) Wird ein in Absatz 2 b) bis d) genanntes Mitglied der Kommission zum/zur Vorsitzenden gewählt, wird durch die Kommission ein anderes Mitglied aus der jeweiligen Seite in die Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte gewählt.

(4) Verabschiedet die Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte mit einer Mehrheit der Stimmen von zwei Drittel ihrer Mitglieder eine Beschlussempfehlung, wird diese als „Beschlussempfehlung der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte“ der Vollversammlung zur Beschlussfassung vorgelegt.

(5) Antragsberechtigt sind die Mitglieder der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte; die Anträge müssen schriftlich mit Begründung vorgelegt werden.

(6) § 15 Absätze 3, 4 und 7 gelten entsprechend.

§ 10 Rechtsstellung

(1) 1Die Mitglieder der Kommission führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt. 2Sie sind in ihrem Amt unabhängig und an keine Weisungen gebunden.

(2) 1Für die Mitglieder der Kommission steht die Wahrnehmung von Aufgaben als Mitglied der Kommission der arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeit gleich. 2Sie dürfen in der Ausübung ihres Amtes nicht gehindert und aufgrund ihrer Tätigkeit weder benachteiligt noch begünstigt werden. 3Aus ihrer Tätigkeit dürfen ihnen keine beruflichen Nachteile erwachsen.

(3) Erleidet ein Mitglied der Kommission, das Anspruch auf Unfallfürsorge nach beamtenrechtlichen Grundsätzen hat, anlässlich der Wahrnehmung von Rechten oder in Erfüllung von Pflichten nach dieser Ordnung einen Unfall, der im Sinne der beamtenrechtlichen Unfallfürsorgevorschriften ein Dienstunfall wäre, so sind diese Vorschriften entsprechend anzuwenden.

§ 11 Freistellung

(1) 1Die Mitglieder der Kommission, die im kirchlichen Dienst stehen, sind zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben im notwendigen Umfang von der dienstlichen Tätigkeit freizustellen, insbesondere für die Teilnahme an den Sitzungen der Vollversammlung und der Arbeitsgruppen und für deren Vorbereitung. 2Zu den Aufgaben der Mitglieder der Kommission gehört auch die Pflege einer angemessenen Rückbindung zu denen, die sie repräsentieren sowie eine regelmäßige Informationsarbeit. 3Die Freistellung umfasst den Anspruch auf Reduzierung der übertragenen Aufgaben. 4Fällt eine Tätigkeit als Kommissionsmitglied auf einen außerhalb der persönlichen Arbeitszeit liegenden Zeitraum, hat das Mitglied Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung zu einem anderen Zeitpunkt unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts.

(2) Die gemäß den Bestimmungen der Wahlordnung gewählten Kandidaten/Kandidatinnen sind bis zur konstituierenden Sitzung im notwendigen Umfang für Veranstaltungen der Dienstnehmerseite zur Vorbereitung auf ihre Tätigkeit freizustellen.

(3) Das weitere Mitglied der Dienstgeber- und der Dienstnehmerseite im Vermittlungsausschuss wird für die Teilnahme an Verhandlungen im notwendigen Umfang freigestellt.

(4) Das Nähere regeln Ausführungsbestimmungen der Kommission[1].

[1] Ausführungsbestimmungen vom 20.09.2017 zu § 11 Absatz 4 BayRKO:
1. Die Dienstnehmervertreter/Dienstnehmervertreterinnen in der Kommission sind auf Antrag hin bis zu 30 % der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines/einer Vollbeschäftigten freizustellen.
2. Die Dienstnehmervertreter/Dienstnehmervertreterinnen in der Kommission im Vorbereitungsausschuss haben zusätzlich Anspruch auf eine Freistellung in Höhe von 25 % (einem Viertel) der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines/einer vergleichbaren Beschäftigten.
3. Der Dienstnehmervertreter/die Dienstnehmervertreterin in der Kommission als Vorsitzender/Vorsitzende bzw. als stellvertretender Vorsitzender/stellvertretende Vorsitzende ist auf Antrag bis zu 75 % (drei Viertel) der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines/einer vergleichbaren Vollbeschäftigten freizustellen.

4. Der/die von der Dienstnehmer-/Dienstnehmerinnenseite mit der leitenden Betreuung der Öffentlichkeitsarbeit beauftragte Dienstnehmervertreter/Dienstnehmervertreterin hat zusätzlich Anspruch auf eine Freistellung in Höhe von 25 % (einem Viertel) der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines/einer vergleichbaren Vollbeschäftigten.
5. Der/die von der Dienstnehmer-/Dienstnehmerinnenseite mit der leitenden Betreuung der Webseite der Dienstnehmerseite beauftragte Dienstnehmervertreter/Dienstnehmervertreterin hat zusätzlich Anspruch auf eine Freistellung in Höhe von 10 % (einem Zehntel) der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines/einer vergleichbaren Vollbeschäftigten.
6. 1Die gewählten Dienstnehmervertreter/Dienstnehmervertreterinnen aus dem Bereich der Lehrkräfte an katholischen Schulen in der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte haben jeweils Anspruch auf eine zusätzliche Freistellung in Höhe von 10 % der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines/einer vergleichbaren Vollbeschäftigten. 2Der Freistellungsumfang beträgt insgesamt mindestens zehn Wochenstunden einschließlich der Freistellung nach Nr. 1.
3Der/die von der Kommission in die Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte gewählte Dienstnehmervertreter/Dienstnehmervertreterin hat Anspruch auf eine zusätzliche Freistellung in Höhe von 10 % der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines/einer vergleichbaren Vollbeschäftigten.
7. Die durch die Freistellung der Vertreter/Vertreterinnen der Beschäftigten in der Kommission dem Anstellungsträger entstehenden Kosten trägt auf Antrag die jeweilige (Erz-)Diözese.
8. Die durch die Freistellung der Vertreter/der Vertreterinnen der Mitarbeiter/der Mitarbeiterinnen in der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte in der Kommission entstehenden Kosten tragen auf Antrag die bayerischen Diözesen.

Niederschriftserklärung:
Jeder Dienstnehmervertreter/jede Dienstnehmervertreterin beantragt bei seinem Arbeitgeber die Freistellung in dem Umfang, wie sie für den jeweiligen Arbeitsanfall für die Arbeit der Kommission notwendig ist. Das Höchstmaß der Freistellung (bei Lehrkräften Unterrichtsstunden) darf die angegebene Zahl in Prozentpunkten nicht übersteigen (Bsp.: bis zu 30 % Freistellung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf der Basis von 39 Wochenstunden eines/einer vergleichbaren Vollbeschäftigen ergibt max. 11,7 Zeitstunden). Soweit sich bei Lehrkräften Bruchteile von wöchentlich zu erteilenden Unterrichtsstunden (Jahreswochenstunden) ergeben, sind diese gegebenenfalls durch ein Arbeitszeitkonto auszugleichen.

Ausführungsbestimmung vom 01.09.2018 zu § 11 Absatz 1 Satz 2 BayRKO

Aufgabe der allgemeinen Informationsarbeit ist die
• Information der Beschäftigten über tarifliche und damit im Zusammenhang stehende Themen aus Perspektive der Dienstnehmerseite sowie die
• Kommunikation mit den Wählerinnen und Wählern um
- diese über die Arbeit, Ziele und Planungen ihrer Vertreterinnen und Vertreter zu informieren und
- ihnen die Möglichkeit zu geben, sich in die tarifpolitische Diskussion gegenüber den Gewählten einzubringen.

Verwirklicht wird die allgemeine Informationsarbeit insbesondere durch
• die Herausgabe der Zeitschrift „KODA Kompass“ sowie
• die Website „kodakompass.de“.

Die notwendigen Kosten werden im Rahmen der Finanzierung der Kommission durch die Diözesen getragen.
Die Diözesen stellen die Adressen für den Versand an die Beschäftigten im Anwendungsbereich des ABD zur Verfügung, soweit sie über diese Adressen verfügen.

Eine der Diözesen stellt die Plattform für die Domain kodakompass.de zur Verfügung. Sie nimmt keinen Einfluss auf die redaktionelle Arbeit.

Beteiligung der Dienstgeberseite
Die personelle und inhaltliche Beteiligung der Dienstgeberseite an der Informationsarbeit der Dienstnehmerseite hat in der Vergangenheit dazu beigetragen, eine hohe Informationsqualität zu erreichen, die Akzeptanz der Informationen auf Arbeitgeberseite und die praktische Anwendung der ABD-Regelungen in den Einrichtungen zu sichern und arbeitsvertragsrechtliche Konflikte auf betrieblicher Ebene zu vermeiden.
Deshalb befürwortet die Mitarbeiterseite ausdrücklich die Fortsetzung dieser Beteiligung. Sie ist ein wichtiger Baustein gelebter Dienstgemeinschaft innerhalb der Kommission.

Die Dienstgeberseite ist berechtigt
• eine Vertreterin oder einen Vertreter in die Redaktion zu entsenden. Diese oder dieser hat Stimmrecht und wird in vollem Umfang an der Redaktionsarbeit beteiligt. Darüber hinaus hat die jeweilige Sprecherin oder der jeweilige Sprecher der Dienstgeberseite den Status eines „ständigen Gastes“, dem bei Bedarf auch die Stellvertretung des von der Dienstgeber-seite entsandten Redaktionsmitgliedes zufällt.

Bei unterschiedlichen Auffassungen
• innerhalb der Redaktion wird eine Konsenslösung angestrebt.
Handelt es sich um Rechtsfragen, wird versucht eine juristische Klärung gegebenenfalls mit Hilfe von Rechtsberaterinnen bzw. Rechtsberatern herbeizuführen.
Handelt es sich um politische Fragen, erhält gegebenenfalls die Dienstgeberseite beziehungsweise die Vertreterin oder der Vertreter der Dienstgeberseite die Möglichkeit die abweichende Position in entsprechenden Umfang in einem eigenen Beitrag der Auffassung der Dienstnehmerseite gegenüberzustellen.

Journalistische Vorgaben:
• Bericht und Kommentar sind zu trennen.

• Positionen und Rechtsauffassungen, die lediglich Ansichten der Dienstnehmerseite wiedergeben, werden als solche für die Leserinnen und Leser eindeutig kenntlich gemacht.
• Die Dienstgeberseite hat in grundsätzlichen Fragen die Möglichkeit, ihre Auffassung gegenüber zu stellen.

Erscheinungsweise und Umfang der Zeitschrift KODA Kompass:
Die Informationsarbeit findet regelmäßig statt, um Aktualität und Akzeptanz des Mediums zu sichern. In der Vergangenheit wurden in der Regel vier Ausgaben pro Jahr veröffentlicht. In der weiteren Planung wird daher von vier Ausgaben pro Jahr ausgegangen, es kann auch zu drei Ausgaben pro Jahr kommen.
Der Umfang der Ausgaben richtet sich nach dem Bedarf und umfasst bei regulären Ausgaben in der Regel 16 bis 20 Seiten.

Spezielle Informationsarbeit der einzelnen Dienstnehmervertreter und Dienstnehmervertreterinnen:
Unbeschadet dieser Ausführungsbestimmungen über die gemeinsame Informationsarbeit der Dienstnehmerseite haben die einzelnen Dienstnehmervertreterinnen und Dienstnehmervertreter weiterhin die Aufgabe mit ihren Wählerinnen und Wählern in Kontakt zu treten und über tarifliche Fragen Auskunft zu geben und politische Positionen zu vertreten.

§ 12 Schulung

1Die Mitglieder der Kommission werden im erforderlichen Umfang bis zu insgesamt einer Woche im Jahr für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen freigestellt, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit in der Kommission erforderlich sind. 2Jede Seite stellt für ihre Mitglieder die Erforderlichkeit fest.

§ 13 Kündigungsschutz der Mitglieder der Kommission

1Einem Mitglied der Kommission kann nur gekündigt werden, wenn ein Grund für eine außerordentliche Kündigung vorliegt. 2Abweichend von Satz 1 kann in Fällen des Artikels 5 Grundordnung auch eine ordentliche Kündigung ausgesprochen werden. 3Die Sätze 1 und 2 gelten ebenfalls innerhalb eines Jahres nach Ausscheiden aus der Kommission.

§ 14 Beratung

1Der Dienstnehmerseite werden zur Beratung im notwendigen Umfang eine im Arbeitsrecht kundige Person oder die dafür erforderlichen Mittel zur Verfügung gestellt. 2Die Beauftragung einer Person erfolgt im Einvernehmen mit der Dienstnehmerseite. 3Der Berater/Die Beraterin ist nicht Mitglied der Kommission, kann jedoch an den Sitzungen der Kommission teilnehmen. 4Satz 3 gilt entsprechend für eine mit der Beratung der Dienstgeberseite beauftragte Person.

§ 15 Sitzungen, Antragsstellung und Geschäftsordnung

(1) 1Die Kommission tritt bei Bedarf zu Vollversammlungen zusammen. 2Eine Vollversammlung hat stattzufinden, wenn dies von einem Drittel der Mitglieder schriftlich und unter Angabe von Gründen verlangt wird.

(2) 1Der/Die Vorsitzende der Kommission, bei Verhinderung der/die stellvertretende Vorsitzende, lädt unter Angabe der Tagesordnung spätestens zehn Tage – in Eilfällen sechs Tage – vor der Sitzung ein. 2Er/Sie entscheidet im Einvernehmen mit dem/der stellvertretenden Vorsitzenden auch über die Eilbedürftigkeit.

(3) 1Sind Mitglieder verhindert, an einer Sitzung teilzunehmen, so ist die Übertragung des Stimmrechtes auf ein anderes Mitglied derselben Seite zulässig. 2Ein Mitglied kann zusätzlich

nicht mehr als ein übertragenes Stimmrecht ausüben. 3Die Übertragung des Stimmrechtes erfolgt in Textform. 4Bei Wahlen in der Kommission ist eine Stimmrechtsübertragung nicht zulässig.

(4) Die Kommission ist beschlussfähig, wenn von jeder Seite mindestens die Hälfte der Mitglieder und der/die Vorsitzende oder der/die stellvertretende Vorsitzende anwesend sind.

(5) Antragsberechtigt sind die Mitglieder der Kommission und der Vorbereitungsausschuss; die Anträge müssen schriftlich mit Begründung vorgelegt werden.

(6) Empfehlungsbeschlüsse der Zentralen Kommission sind nach Zuleitung durch die Geschäftsstelle der Zentral-KODA in der nächsten Sitzung der Kommission zu behandeln.

(7) 1Die Sitzungen sind nicht öffentlich. 2Der/die Vorsitzende kann im Einvernehmen mit dem/der stellvertretenden Vorsitzenden Sachverständige hinzuziehen.

(8) Die Kommission gibt sich eine Geschäftsordnung.

§ 16 Beschlüsse und ihre Inkraftsetzung

(1) 1Die Kommission fasst Beschlüsse mit einer Mehrheit der Stimmen von zwei Drittel der Gesamtzahl ihrer Mitglieder. 2Beschlüsse zu Beschlussempfehlungen der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte werden mit der Mehrheit ihrer Mitglieder gefasst.

(2) 1In Angelegenheiten, die eilbedürftig sind und für die eine mündliche Behandlung entbehrlich ist, können Beschlüsse schriftlich herbeigeführt werden. 2Ein Beschluss kommt nicht zustande, wenn mindestens vier Mitglieder der Kommission eine mündliche Erörterung verlangen. 3Der/die Vorsitzende entscheidet im Einvernehmen mit dem/der stellvertretenden Vorsitzenden über die Einleitung dieses Verfahrens.

(3) Die Beschlüsse werden nach Unterzeichnung durch den Vorsitzenden/die Vorsitzende oder den stellvertretenden Vorsitzenden/die stellvertretende Vorsitzende den Diözesanbischöfen übermittelt.

(4) Sieht sich ein Diözesanbischof nicht in der Lage, einen Beschluss in Kraft zu setzen, weil er offensichtlich gegen kirchenrechtliche Normen oder gegen Vorgaben der katholischen Glaubens- und Sittenlehre verstößt, so legt er innerhalb von sechs Wochen nach Zugang des Beschlusses beim Bischöflichen Ordinariat unter Angabe von Gründen Einspruch bei der Kommission ein.

(5) Wenn bis zum Ablauf der sechswöchigen Frist kein Einspruch erhoben worden ist, sind die Beschlüsse für die einzelnen bayerischen Diözesen vom Diözesanbischof in Kraft zu setzen und im Amtsblatt der Diözese zu veröffentlichen.

(6) 1Im Falle eines Einspruchs berät die Kommission die Angelegenheit nochmals. 2Fasst sie einen neuen Beschluss oder bestätigt sie ihren bisherigen Beschluss, so leitet sie diesen dem Diözesanbischof zur Inkraftsetzung zu. 3Kommt ein solcher Beschluss nicht zustande, so ist das Verfahren beendet.

(7) Das Verfahren ist auch dann beendet, wenn der Diözesanbischof sich aus den im Absatz 4 genannten Gründen nicht in der Lage sieht, einen bestätigten oder geänderten Beschluss in Kraft zu setzen.

§ 16a Beschlussfassung zu Beschlüssen der Zentralen Kommission

(1) Beschlüsse der Zentralen Kommission, die gemäß § 3 Absatz 1 Zentral-KODA-Ordnung gefasst worden sind, werden von der Kommission innerhalb der Einspruchsfrist beraten.

(2) Stimmt die Kommission einem Beschluss der Zentralen Kommission mit der Mehrheit der Stimmen ihrer Mitglieder zu, unterrichtet sie davon umgehend die Diözesanbischöfe.

(3) 1Stimmt die Kommission einem Beschluss der Zentralen Kommission nicht mit der Mehrheit der Stimmen ihrer Mitglieder zu, so unterrichtet sie davon unter Angabe der Gründe umgehend die Diözesanbischöfe. 2Die Diözesanbischöfe legen in diesem Fall Einspruch gegen den Beschluss der Zentralen Kommission ein.

§ 17 Vermittlungsausschuss

(1) Die Kommission bildet einen Vermittlungsausschuss.

(2) Der Vermittlungsausschuss besteht aus
a) dem/der Vorsitzenden des Vermittlungsausschusses,
b) dem/der Vorsitzenden und dem/der stellvertretenden Vorsitzenden der Kommission kraft Amtes,
c) je einem weiteren Mitglied der Dienstgeber- und der Dienstnehmerseite,
d) zwei weiteren Beisitzern/Beisitzerinnen, die der Kommission nicht angehören.

(3) Für die Mitglieder des Vermittlungsausschusses wird für den Fall der Verhinderung jeweils ein Stellvertreter/eine Stellvertreterin gewählt bzw. bestellt.

§ 18 Voraussetzung der Mitgliedschaft im Vermittlungsausschuss

(1) 1Der Vorsitzende des Vermittlungsausschusses und sein Stellvertreter/seine Stellvertreterin bzw. die Vorsitzende des Vermittlungsausschusses und ihr Stellvertreter/ihre Stellvertreterin müssen die Befähigung zum Richteramt nach dem Deutschen Richtergesetz haben. 2Sie dürfen weder im kirchlichen Dienst stehen, noch dem Vertretungsorgan einer kirchlichen Körperschaft oder eines anderen Trägers einer kirchlichen Einrichtung angehören. 3Sie müssen der katholischen Kirche angehören und über fundierte Kenntnisse und Erfahrungen im Arbeitsrecht verfügen. 4Sie dürfen nicht durch kirchenbehördliche Entscheidung in der Ausübung der allen Kirchenmitgliedern zustehenden Rechte gehindert sein und müssen die Gewähr dafür bieten, dass sie jederzeit für das kirchliche Gemeinwohl eintreten. 5Für sie gelten die Vorgaben der Grundordnung entsprechend.

(2) Die Mitglieder nach § 17 Absatz 2 Buchstabe d) sollen Erfahrung in der Arbeit einer kirchlichen Arbeitsrechtskommission haben.

§ 19 Wahl und Amtszeit des Vermittlungsausschusses

(1) Der Vorsitzende und sein Stellvertreter/seine Stellvertreterin bzw. die Vorsitzende und ihr Stellvertreter/ihre Stellvertreterin werden von der Kommission mit zwei Drittel der Stimmen ihrer Mitglieder für die Dauer einer Amtszeit geheim gewählt.

(2) 1Kommt in den ersten beiden Wahlgängen diese Mehrheit nicht zustande, reicht im dritten Wahlgang die Mehrheit der Stimmen der Mitglieder der Kommission. 2Wird auch diese nicht erreicht, wählen die Dienstgeber- und die Dienstnehmerseite getrennt je einen Vorsitzenden/ eine Vorsitzende mit mindestens der Mehrheit ihrer Stimmen. 3Wählt eine Seite keinen Vorsitzenden/keine Vorsitzende ist nur der/die andere Vorsitzender/Vorsitzende des Vermittlungsausschusses.

(3) 1Werden im getrennten Verfahren zwei Vorsitzende des Vermittlungsausschusses gewählt, entscheidet jeweils nach Anrufung des Vermittlungsausschusses durch die Kommission das Los, wer den Vorsitz im jeweiligen Verfahren übernimmt. 2Das Los wird in der Sitzung von dem/der an Lebensjahren ältesten Anwesenden geworfen. 3Der/Die jeweils andere ist Stellvertreter/Stellvertreterin für dieses Verfahren.

(4) 1Scheidet der/die Vorsitzende des Vermittlungsausschusses vor dem Ende der Amtszeit aus, findet für den Rest der Amtszeit eine Nachwahl statt. 2Wird bei dieser Nachwahl die Mehrheit des Absatzes 1 bzw. Absatzes 2 Satz 1 nicht erreicht, entscheidet das Los.

(5) 1Die Mitglieder des Vermittlungsausschusses nach § 17 Absatz 2 Buchstabe c) und deren Stellvertreter/Stellvertreterinnen und die Stellvertreter/Stellvertreterinnen der Mitglieder des Vermittlungsausschusses nach Buchstabe b) werden zu Beginn der Amtszeit der Kommission von der jeweiligen Seite mit der Mehrheit der Stimmen ihrer Mitglieder gewählt. 2Scheidet ein gewähltes Mitglied aus der Kommission aus oder kann das Amt im Vermittlungsausschuss nicht mehr wahrgenommen werden, findet eine Nachwahl statt.

(6) 1Die Mitglieder des Vermittlungsausschusses nach § 17 Absatz 2 Buchstabe d) und deren Stellvertreter/Stellvertreterinnen werden von der Kommission mit einer Mehrheit der Stimmen von zwei Drittel ihrer Mitglieder gewählt. 2Jede Seite schlägt ein Mitglied und einen Stellvertreter/eine Stellvertreterin vor. 3Kommt in den ersten beiden Wahlgängen diese Mehrheit nicht zustande, reicht im dritten Wahlgang die Mehrheit der Stimmen der Mitglieder der Kommission. 4Wird auch diese nicht erreicht, dann benennt die betreffende Seite das Mitglied und den Stellvertreter bzw. die Stellvertreterin.

(7) 1Die Amtszeit des Vermittlungsausschusses entspricht derjenigen der Kommission. 2Bis zur Wahl eines neuen Vermittlungsausschusses nimmt der bestehende Vermittlungsausschuss die Aufgaben wahr, jedoch nicht über die Dauer von zwölf Monaten hinaus; anhängige Verfahren werden von diesem bestehenden Vermittlungsausschuss in jedem Fall zu Ende geführt.

§ 20 Anrufung des Vermittlungsausschusses

(1) Falls ein Antrag in der Kommission nicht die für einen Beschluss erforderliche Mehrheit der Stimmen von zwei Drittel ihrer Mitglieder erhalten hat, jedoch mindestens die Hälfte der Gesamtheit der Mitglieder dem Beschluss zugestimmt hat, legt der/die Vorsitzende diesen Antrag dem Vermittlungsausschuss vor, wenn auf Antrag wiederum mindestens die Hälfte der Mitglieder für die Anrufung des Vermittlungsausschusses stimmt.

(2) Falls eine Beschlussempfehlung der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte nicht die für einen Beschluss erforderliche Mehrheit der Stimmen erhalten hat, legt der/die Vorsitzende der Kommission diesen Antrag dem Vermittlungsausschuss dann vor, wenn wiederum mindestens die Hälfte der Mitglieder der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte für die Anrufung des Vermittlungsausschusses stimmt.

§ 21 Verfahren vor dem Vermittlungsausschuss

(1) 1Die Einladungen zu den Sitzungen des Vermittlungsausschusses erfolgen auf Veranlassung des/der Vorsitzenden. 2Er/Sie leitet das Vermittlungsverfahren nach pflichtgemäßem Ermessen. 3Er/Sie kann Sachverständige hinzuziehen. 4Der/Die Vorsitzende kann die Verbindung verschiedener Verfahren beschließen, wenn die Verfahrensgegenstände in sachlichem oder rechtlichem Zusammenhang stehen.

(2) 1Das Vermittlungsverfahren wird mit einem Vermittlungsvorschlag abgeschlossen, der innerhalb von acht Wochen nach der Anrufung des Vermittlungsausschusses zu erarbeiten ist. 2Der Vermittlungsvorschlag soll einen beschlussfähigen Regelungsvorschlag enthalten. 3Der Vermittlungsausschuss entscheidet mit einer Mehrheit von mindestens vier Stimmen. 4Eine Stimmenthaltung ist nicht möglich. 5Einigt sich der Vermittlungsausschuss nicht auf einen Regelungsvorschlag, kann auch ein Verfahrensvorschlag oder ein Hinweis beschlossen werden, für den die in Satz 3 geforderte Mehrheit erforderlich ist. 6Andernfalls stellt der Vorsitzende das Scheitern des Vermittlungsverfahrens fest.

(3) 1Das Vermittlungsverfahren ist nicht öffentlich. 2Über das Vermittlungsverfahren ist Dritten gegenüber, die nicht Mitglieder der Kommission sind, Stillschweigen zu bewahren.

(4) Der Vermittlungsausschuss legt das Ergebnis des Vermittlungsverfahrens der Kommission vor, die hierüber innerhalb von sechs Wochen zu beraten und darüber gegebenenfalls Beschluss zu fassen hat.

§ 22 Verfahren zur ersetzenden Entscheidung

(1) 1Stimmt die Kommission im Falle des § 20 dem Vermittlungsvorschlag nicht mit mindestens zwei Drittel der Stimmen ihrer Mitglieder innerhalb einer Frist von sechs Wochen zu oder entscheidet die Kommission nicht gemäß § 16 selbst über die Angelegenheit, hat sich der Vermittlungsausschuss erneut mit der Angelegenheit zu befassen, wenn mindestens die Hälfte der Gesamtzahl der Mitglieder dies beantragt. 2Das Verfahren zur ersetzenden Entscheidung ist innerhalb einer Frist von vier Wochen nach erneuter Anrufung abzuschließen. 3Das Verfahren ist nicht öffentlich.

(2) 1Der Vermittlungsausschuss beschließt eine Regelung mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder. 2Eine Stimmenthaltung ist nicht zulässig. 3Wird eine Mehrheit nicht erreicht, bleibt es bei der bestehenden Rechtslage. 4Der Beschluss des Vermittlungsausschusses tritt an die Stelle eines Beschlusses der Kommission. 5Der/Die Vorsitzende des Vermittlungsausschusses setzt die Kommission unverzüglich über den Beschluss in Kenntnis. 6Die Inkraftsetzung erfolgt gemäß § 16 Absatz 3 bis 7.

§ 23 Vorbereitungsausschuss

1Zur Vorbereitung der Sitzungen der Kommission wird ein Vorbereitungsausschuss gebildet. 2Er berät den Vorsitzenden/die Vorsitzende bei der Aufstellung der Tagesordnung. 3Er kann Beschlussanträge stellen und zu Beschlussvorschlägen von Arbeitsgruppen und Anträgen von Kommissionsmitgliedern Stellung nehmen.

§ 24 Arbeitsgruppen

Für die Vorbereitung von Beschlüssen zu einzelnen Sachgebieten kann die Kommission ständige oder zeitlich befristete Arbeitsgruppen einsetzen.

§ 25 Kosten

(1) Die bayerischen Diözesen stellen für die Vorbereitung und Durchführung der Sitzungen der Kommission, der Unterkommissionen, des Vermittlungsausschusses, des Vorbereitungsausschusses, der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte und der Arbeitsgruppen sowie für die laufende Geschäftsführung in dem erforderlichen Umfang Raum, Geschäftsbedarf und Personalkräfte zur Verfügung und tragen hierfür die notwendigen Kosten; dies gilt auch für die für Beratung und Gutachten anfallenden Kosten, die nach vorhergehender Bewilligung durch die Kommission über die Geschäftsstelle abgerechnet werden.

(2) 1Für den Vorsitzenden/die Vorsitzende und den stellvertretenden Vorsitzenden/die stellvertretende Vorsitzende sowie für die Mitglieder nach § 4 Absatz 1 Buchstaben d) und e) und für die für die Informationsarbeit freigestellten Mitglieder der Dienstnehmerseite ersetzen die bayerischen Diözesen dem jeweiligen Arbeitgeber bzw. jeweiligen Schulträger die durch die Tätigkeit in der Kommission anfallenden Kosten einschließlich der Reisekosten. 2Die notwendigen Kosten einschließlich der Reisekosten für die übrigen Mitglieder nach § 4 Absatz 1 trägt die jeweilige Diözese. 3Die notwendigen Kosten einschließlich der Reisekosten für die Mitglieder nach § 4 Absatz 2 Satz 1 tragen die entsendenden Gewerkschaften.

(3) Dem/Der Vorsitzenden und dem/der stellvertretenden Vorsitzenden sowie Mitgliedern nach § 17 Absatz 2 Buchstabe d) des Vermittlungsausschusses kann eine Aufwandsentschädigung gewährt werden.

4. Ordnung für das Verfahren zur Wahl der Vertreter/Vertreterinnen der Beschäftigten in der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (Regional-KODA-Wahlordnung – BayRKWO)

(zuletzt geändert am 15./16. November 2017 zum 1. September 2018)

Erster Abschnitt – Grundsätze der Wahl

§ 1 Wahlrechtsgrundsätze

(1) Die Vertreter/Vertreterinnen der Beschäftigten in der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen – im Folgenden Kommission genannt – (Dienstnehmervertreter/Dienstnehmervertreterinnen) werden in unmittelbarer, freier und geheimer Wahl nach den Bestimmungen dieser Ordnung bestimmt.

(2) Die Wahl findet durch Briefwahl statt.

§ 2 Wahlbereiche

(1) 1Die Wahl der Dienstnehmervertreter/Dienstnehmervertreterinnen findet nach Wahlbereichen statt. 2Dazu werden die Kandidaten/Kandidatinnen den nachfolgenden Wahlbereichen zugeordnet:

1. Wahlbereich 1: Lehrkräfte an katholischen Schulen gemäß can. 803 CIC, wobei
– Pastoralassistenten/Pastoralassistentinnen,
– Pastoralreferenten/Pastoralreferentinnen,
– Gemeindeassistenten/Gemeindeassistentinnen,
– Gemeindereferenten/Gemeindereferentinnen,
– und Religionslehrer/Religionslehrerinnen im Kirchendienst,
die an eine katholische Schule gemäß can. 803 CIC abgeordnet sind, dem Wahlbereich ihrer Berufsgruppe zugeordnet bleiben,
2. Wahlbereich 2: Beschäftigte, die nach der Entgeltordnung für Beschäftigte in der kirchlichen Verbands- und/oder Bildungsarbeit für Jugendliche und für Erwachsene gemäß ABD Teil A, 2.10. eingruppiert sind,
3. Wahlbereich 3: Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst, die gemäß ABD Teil A, 2.3. Nummer 30 eingruppiert sind,
4. Wahlbereich 4: Religionslehrkräfte, die gemäß der Entgeltordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst gemäß ABD Teil A, 2.6. eingruppiert sind,
5. Wahlbereich 5: Beschäftigte im pastoralen Dienst,
6. Wahlbereich 6: Mesner/Mesnerinnen und Kirchenmusiker/Kirchenmusikerinnen,
7. Wahlbereich 7: Beschäftigte in der Verwaltung sowie Beschäftigte, die keinem der Wahlbereiche 1 bis 6 zugeordnet sind.

(2) 1Im Übrigen werden Kandidaten/Kandidatinnen mit gemischten Tätigkeiten dem Wahlbereich zugeordnet, der dem überwiegenden zeitlichen Umfang der vertraglich

vereinbarten Arbeitszeit entspricht; bei gleich hohen zeitlichen Anteilen entscheidet der/die Beschäftigte. 2Ist ein Beschäftigter/eine Beschäftigte aufgrund mehrerer Arbeitsverhältnisse aktiv und/oder passiv wahlberechtigt, kann er/sie das aktive und/oder das passive Wahlrecht nur einmal in dem Wahlbereich ausüben, für den er/sie sich entschieden hat.

(3) Im Zweifelsfall entscheidet der Wahlvorstand nach Anhörung des/der Betroffenen über die Zuordnung zu einem Wahlbereich.

(4) 1Der Wahlbereich 1 besteht diözesanübergreifend. 2Die Wahlbereiche 2 bis 7 bestehen für jede Diözese gesondert.

Zweiter Abschnitt – Wahlvorstände

§ 3 Bildung von Wahlvorständen

1Zur Vorbereitung und Durchführung der Wahl der Dienstnehmervertreter/Dienstnehmervertreterinnen in der Kommission werden Wahlvorstände gebildet. 2Wahlvorstände sind
1. ein Diözesan-Wahlvorstand für jede Diözese,
2. ein Lehrer-Wahlvorstand für die Wahl der Vertreter/Vertreterinnen der Lehrkräfte im Sinne des § 2 Absatz 1 Nummer 1,
3. der Regional-Wahlvorstand.

§ 4 Zusammensetzung der Wahlvorstände

(1) Die Diözesan-Wahlvorstände bestehen aus fünf Personen, die vom jeweiligen Vorstand der zuständigen Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen Bereich A (DiAG-MAV) gewählt werden.

(2) Der Lehrer-Wahlvorstand besteht aus fünf Lehrkräften, die von den Vorsitzenden der jeweils für die Lehrkräfte an katholischen Schulen gemäß can. 803 CIC zuständigen Diözesanen Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen gewählt werden.

(3) Der Regional-Wahlvorstand besteht aus den Vorsitzenden der Diözesan-Wahlvorstände, dem/der Vorsitzenden des Lehrer-Wahlvorstandes und einem/einer durch die Dienstgebervertreter/Dienstgebervertreterinnen in der Kommission bestellten Vertreter/Vertreterin der bayerischen Diözesen mit der Befähigung zum Richteramt.

(4) Nicht Mitglied des Wahlvorstandes kann sein, wer für die Kommission kandidiert.

(5) Scheidet ein Mitglied eines Wahlvorstandes aus dem Wahlvorstand aus, ist durch das nach Absatz 1 und 2 zuständige Gremium unverzüglich ein neues Mitglied zu wählen.

§ 5 Konstituierung der Wahlvorstände, Wahl der Vorsitzenden

(1) Der jeweilige zuständige Diözesan-Wahlvorstand wird vom jeweiligen Vorstand der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen Bereich A zur konstituierenden Sitzung eingeladen.

(2) Der Lehrer-Wahlvorstand wird von dem Leiter/der Leiterin der Geschäftsstelle der Kommission zur konstituierenden Sitzung eingeladen.

(3) Der Regional-Wahlvorstand wird von dem Leiter/der Leiterin der Geschäftsstelle der Kommission zur konstituierenden Sitzung eingeladen.

(4) Die konstituierenden Sitzungen der Diözesan-Wahlvorstände und des Lehrerwahlvorstandes finden mindestens zwölf Monate vor dem Wahltag statt

(5) Die konstituierende Sitzung des Regional-Wahlvorstandes findet mindestens elf Monate vor dem Wahltag statt.

(6) Die Wahlvorstände bestimmen aus ihrer Mitte je einen Vorsitzenden/eine Vorsitzende (Wahlleiter/Wahlleiterin) und einen stellvertretenden Vorsitzenden/eine stellvertretende Vorsitzende (stellvertretenden Wahlleiter/stellvertretende Wahlleiterin).

§ 6 Beschlussfassung, Verschwiegenheitspflicht

(1) Die Wahlvorstände entscheiden mit einfacher Mehrheit.

(2) Die Mitglieder der Wahlvorstände sind zur unparteiischen Wahrnehmung ihrer Aufgabe und zur Verschwiegenheit über die ihnen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgabe bekannt gewordenen Angelegenheiten verpflichtet.

Dritter Abschnitt – Wahlberechtigung, Wahlvorschlagsrecht und Wählbarkeit

§ 7 Wahlberechtigung

(1) 1Wahlberechtigt sind alle Beschäftigten, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und am 1. Oktober des Vorjahres des Kalenderjahres, in dem der Wahltag liegt, in einem kirchlichen Arbeitsverhältnis stehen, auf welches das ABD Anwendung findet. 2Darüber hinaus muss der Arbeitgeber im Rechtsträgerverzeichnis aufgeführt sein.

(2) Beschäftigte sind in derjenigen Diözese wahlberechtigt, in der die Einrichtung, in der sie am Tage der Erstellung der Liste der Beschäftigten im Sinne von § 12 Absatz 1 beschäftigt sind, ihren Sitz hat.

(3) Von der Wahlberechtigung ausgenommen sind:
1. Leiter/Leiterinnen von Einrichtungen im Sinne von § 1 BayRKO,
2. Beschäftigte, die zur selbständigen Entscheidung über Einstellungen, Anstellungen oder Kündigungen befugt sind,
3. Beschäftigte, die vom Dienstgeber zu sonstigen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen in leitender Stellung ernannt wurden,
4. Beschäftigte, für die zur Besorgung aller ihrer Angelegenheiten ein Betreuer/eine Betreuerin nicht nur vorübergehend bestellt ist,
5. Beschäftigte, die am 1. Oktober des Vorjahres des Kalenderjahres, in dem der Wahltag liegt, noch mindestens sieben Monate unter Wegfall der Bezüge beurlaubt sind,
6. Beschäftigte, die sich am Wahltag in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befinden,
7. Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis am Wahltag nicht mehr besteht.

§ 8 Wahlvorschlagsrecht

Wahlvorschlagsberechtigt sind die Beschäftigten, die am 1. Oktober des Vorjahres des Kalenderjahres, in dem der Wahltag liegt, in einem kirchlichen Arbeitsverhältnis stehen und nicht von der Wahlberechtigung ausgenommen sind.

§ 9 Wählbarkeit

(1) Wählbar sind die wahlberechtigten Beschäftigten, die am Wahltag mindestens seit einem Jahr in einem kirchlichen Arbeitsverhältnis stehen.

(2) Von der Wählbarkeit ausgenommen sind neben den in § 7 Absatz 3 genannten Beschäftigten folgende weitere Beschäftigte:
1. wahlberechtigte Beschäftigte, deren Beschäftigungsumfang zum Zeitpunkt der Erstellung der endgültigen Kandidatenliste im Sinne des § 16 unter der Hälfte des Beschäftigungsumfanges eines/einer vergleichbaren Vollbeschäftigten liegt,
2. Mitglieder eines Organs eines kirchlichen Rechtsträgers im Geltungsbereich des ABD, das zur gesetzlichen Vertretung des Rechtsträgers berufen ist,
3. Beschäftigte, die zur selbstständigen Entscheidung in anderen als in den in § 7 Absatz 3 Nummer 2 genannten Personalangelegenheiten befugt sind.

(3) Eine Veränderung der Regelung der durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit im ABD während der laufenden Amtszeit führt für diesen Zeitraum nicht zum Verlust der Wählbarkeit.

Vierter Abschnitt – Vorbereitung der Wahl

§ 10 Wahltag

1Die Kommission setzt den Wahltag fest, der mindestens vier Monate vor Ablauf der Amtszeit liegen soll. 2Der Wahltag wird in den Amtsblättern der Diözesen veröffentlicht.

§ 11 Rechtsträgerverzeichnisse

(1) 1Die Ordinariate erstellen vorbehaltlich des Absatzes 2 ein Verzeichnis der Rechtsträger, die das ABD anwenden. 2Dieses Verzeichnis wird im Juli des Vorjahres des Kalenderjahres, in dem der Wahltag liegt, mit Stand 1. Juni dieses Jahres in den Amtsblättern der Diözesen veröffentlicht.

(2) 1Das Katholische Schulwerk in Bayern erstellt ein Verzeichnis der Rechtsträger mit den Schulen, die das ABD anwenden. 2Dieses Verzeichnis wird mit Stand 1. Juni des Vorjahres des Kalenderjahres, in dem der Wahltag liegt, zusammen mit dem Verzeichnis nach Absatz 1 veröffentlicht.

(3) Diese Verzeichnisse sind für den Wahlvorstand bindend.

§ 12 Wählerverzeichnisse

(1) 1Die in den Rechtsträgerverzeichnissen gemäß § 11 genannten Rechtsträger sind zur Unterstützung der Wahlvorstände verpflichtet. 2Auf Anforderung des am Sitz des Rechtsträgers zuständigen Diözesan-Wahlvorstandes bzw. des Lehrer-Wahlvorstandes erstellen die Rechtsträger eine Liste aller Beschäftigten, auf deren Arbeitsverhältnis das ABD Anwendung findet, mit Ausnahme der Beschäftigten gemäß § 7 Absatz 3 Nummer 4. 3Unterhalten Rechtsträger Einrichtungen in anderen Diözesen als der Diözese des Hauptsitzes, sind die Beschäftigten in diesen Einrichtungen eigens zu erfassen. 4Diese Listen sind spätestens sechs Monate vor dem Wahltag dem am Sitz des Rechtsträgers bzw. dem am Sitz der jeweiligen Einrichtung zuständigen Diözesan-Wahlvorstand bzw. dem Lehrer-Wahlvorstand auszuhändigen. 5Diese Listen enthalten Name und Geburtsdatum der Beschäftigten sowie Angaben zum Beginn des Arbeitsverhältnisses, zur ausgeübten Tätigkeit, zu Beginn und Ende der Beurlaubung im Sinne des § 7 Absatz 3 und zum Beginn der Freistellungsphase der Altersteilzeit. 6Die Rechtsträger sind verpflichtet, den jeweils zuständigen Wahlvorständen unverzüglich anzuzeigen, wenn bei Beschäftigten Änderungen in ihrer dienstlichen Stellung im Sinne des § 7 Absatz 3 Nummer 4 eingetreten sind, die dazu führen könnten, hinsichtlich des Wahlrechts Änderungen hervorzurufen.

(2) 1Die Diözesan-Wahlvorstände und der Lehrer-Wahlvorstand erstellen jeweils aufgrund der Listen gemäß Absatz 1 für ihren Zuständigkeitsbereich ein Wählerverzeichnis. 2Das Wählerverzeichnis enthält Namen und Vornamen der Beschäftigten.

(3) 1Die Wahlvorstände sind dem/der betroffenen Beschäftigten gegenüber zur Erteilung von Auskünften über die Aufnahme bzw. Nichtaufnahme in das Wählerverzeichnis verpflichtet. 2Das Wählerverzeichnis liegt in geeigneter Weise 14 Tage zur Einsichtnahme auf. 3Anfragen und die Erteilung von Auskünften sollen elektronisch oder telefonisch erfolgen. 4Auf Antrag des/der betroffenen Beschäftigten hat der zuständige Wahlvorstand die Aufnahme bzw. Nichtaufnahme in das Wählerverzeichnis oder die Streichung aus dem Wählerverzeichnis zu überprüfen und erforderlichenfalls eine Berichtigung des Wählerverzeichnisses vorzunehmen.

(4) Auf Anfrage des Wahlvorstandes unterstützt das Ordinariat den Wahlvorstand bei der Erstellung der Wählerverzeichnisse.

§ 13 Erstellung der Wahlunterlagen, Bestimmung des Wahlablaufs

(1) Der Regional-Wahlvorstand erstellt die für die Wahl zu verwendenden Vorlagen und versendet diese bis spätestens vier Monate vor dem Wahltag an die Wahlvorstände.

(2) Der Regional-Wahlvorstand bestimmt anlässlich des Versandes der Vorlagen gemäß Absatz 1 den Wahlablauf und setzt eine Frist für die Abgabe der Wahlvorschläge der Beschäftigten.

§ 14 Wahlvorschläge der Beschäftigten

(1) Die Diözesan-Wahlvorstände bzw. der Lehrer-Wahlvorstand fordern bzw. fordert unverzüglich nach Erhalt der Vorlagen gemäß § 12 Absatz 1 die Wahlberechtigten auf, innerhalb der vom Regional-Wahlvorstand gemäß § 13 Absatz 2 bestimmten Frist, Wahlvorschläge einzureichen.

(2) Der Wahlvorschlag muss den Namen des/der Vorgeschlagenen, die von ihm/ihr ausgeübte Tätigkeit und die Einrichtung, in der der/die Vorgeschlagene tätig ist, enthalten.

(3) 1Wahlvorschläge müssen von mindestens zehn Wahlvorschlagsberechtigten schriftlich innerhalb der von den Wahlvorständen festgelegten Frist vorgelegt werden. 2Sie müssen persönlich und handschriftlich unterzeichnet sein. 3Auch der/die Vorgeschlagene ist wahlvorschlagsberechtigt.

§ 15 Prüfung der Wahlvorschläge und vorläufige Kandidatenliste

(1) 1Die Diözesan-Wahlvorstände bzw. der Lehrer-Wahlvorstand prüfen die Wahlvorschläge unverzüglich nach ihrem Eingang. 2Stellen sie Mängel fest, so benachrichtigen sie sofort denjenigen/diejenige, der/die den mangelhaften Wahlvorschlag eingereicht hat und fordern ihn/sie auf, die Mängel zu beseitigen. 3Der jeweilige Wahlvorstand hat auf die Rechtsfolge der Ungültigkeit des Wahlvorschlages gemäß Absatz 2 hinzuweisen.

(2) Wahlvorschläge, die nach Ablauf der in § 13 Absatz 2 bestimmten Frist beim zuständigen Wahlvorstand eingehen oder deren Mängel innerhalb dieser Frist nicht beseitigt werden, sind ungültig.

(3) Aus den gültigen Wahlvorschlägen erstellen die Diözesan-Wahlvorstände und der Lehrer-Wahlvorstand jeweils für ihren Zuständigkeitsbereich eine vorläufige Kandidatenliste.

§ 16 Endgültige Kandidatenliste

(1) 1Die Diözesan-Wahlvorstände bzw. der Lehrer-Wahlvorstand fordern nach Erstellung der vorläufigen Kandidatenliste unverzüglich die vorgeschlagenen Kandidaten/Kandidatinnen auf, innerhalb einer Ausschlussfrist von zehn Tagen (Datum des Poststempels) schriftlich zu erklären, ob sie der Kandidatur zustimmen. 2In die endgültige Kandidatenliste kann nur aufgenommen werden, wer fristgemäß schriftlich seine Zustimmung zur Kandidatur erteilt hat; die Zustimmung ist unwiderruflich.

(2) Nach Ablauf der Frist gemäß Absatz 1 erstellen die Diözesan-Wahlvorstände und der Lehrer-Wahlvorstand jeweils für ihren Zuständigkeitsbereich die endgültige Kandidatenliste.

(3) 1In der endgültigen Kandidatenliste sind die Kandidaten/Kandidatinnen in alphabetischer Reihenfolge nach ihrem Nachnamen aufzuführen. 2Darüber hinaus ist der Wahlbereich, für den sie kandidieren, die ausgeübte Tätigkeit, die Einrichtung in der der Kandidat/die Kandidatin tätig ist bzw. bei Lehrkräften die Schule, die Schulart und der Träger der Schule sowie die Diözese, in der die Schule ihren Sitz hat, anzugeben. 3Eine bestehende Mitgliedschaft in der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen ist als Zusatz zum Namen in der Namenszeile anzugeben. 4Weitere Zusätze sind unzulässig.

Fünfter Abschnitt – Wahlhandlung

§ 17 Stimmen

(1) Jeder/jede Wahlberechtigte aus dem Wahlbereich 1 hat zwei Stimmen.

(2) In den anderen Wahlbereichen hat jeder/jede Wahlberechtigte so viele Stimmen, wie Dienstnehmervertreter/Dienstnehmervertreterinnen gemäß § 4 BayRKO zu wählen sind.

(3) Je Kandidat/Kandidatin darf nur eine Stimme vergeben werden.

§ 18 Wahlunterlagen

1Die Diözesan-Wahlvorstände bzw. der Lehrer-Wahlvorstand versenden bzw. versendet die Wahlunterlagen an die Wahlberechtigten. 2Die Wahlunterlagen bestehen aus dem Stimmzettel, einem kleineren Umschlag mit der Aufschrift „Wahl zur Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen – Stimmzettelumschlag“ und einem größeren Umschlag mit der Aufschrift „Wahl zur Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen – Wahlbriefumschlag“. 3Auf dem Wahlbriefumschlag ist die Anschrift des zuständigen Wahlvorstandes aufzudrucken.

§ 19 Durchführung der Wahl

1Der Stimmzettel ist in den Stimmzettelumschlag zu legen; der Stimmzettelumschlag ist zu verschließen. 2Anschließend ist der verschlossene Stimmzettelumschlag in den Wahlbriefumschlag zu legen; auch der Wahlbriefumschlag ist zu verschließen. 3Auf dem Wahlbriefumschlag sind Name und Adresse des/der Wahlberechtigten zu vermerken. 4Der Wahlbrief ist so rechtzeitig zu übersenden, dass er am Wahltag spätestens um 12:00 Uhr bei dem zuständigen Wahlvorstand eingegangen ist.

Sechster Abschnitt – Feststellung des Wahlergebnisses

§ 20 Auszählung der Stimmen

(1) 1Die Auszählung der Stimmen erfolgt am Wahltag unmittelbar nach der in § 19 genannten Frist. 2Die Feststellung des Wahlergebnisses erfolgt spätestens am Tag nach der Wahl. 3Die Auszählung der Stimmen und die Feststellung des Wahlergebnisses erfolgen öffentlich.

(2) 1Die Wahlvorstände können Wahlhelfer/Wahlhelferinnen beiziehen. 2Die Wahlhelfer/Wahlhelferinnen unterliegen den Pflichten gemäß § 6 Absatz 2.

§ 21 Ungültige Stimmen, Zurückweisung von Wahlbriefen

(1) Ungültig sind Stimmen, wenn der Stimmzettel
1. nicht der vom auszählenden Wahlvorstand ausgegebene Stimmzettel ist,
2. keine Kennzeichnung enthält,
3. den Willen des Wählers/der Wählerin nicht zweifelsfrei erkennen lässt,

4. einen Zusatz oder Vorbehalt enthält.

(2) 1Wahlbriefe sind zurückzuweisen, wenn
1. der Wahlbrief nicht rechtzeitig eingegangen ist,
2. dem Wahlbriefumschlag kein Stimmzettelumschlag beigefügt ist,
3. weder der Wahlbriefumschlag noch der Stimmzettelumschlag verschlossen ist,
4. der Wahlbriefumschlag mehrere Stimmzettelumschläge enthält,
5. nicht der vom auszählenden Wahlvorstand ausgegebene Stimmzettelumschlag benutzt worden ist,
6. ein Stimmzettelumschlag benutzt worden ist, der offensichtlich in einer das Wahlgeheimnis gefährdenden Weise von den übrigen abweicht oder einen deutlich fühlbaren Gegenstand enthält.
2Die Einsender zurückgewiesener Wahlbriefe werden nicht als Wähler/Wählerinnen gezählt; ihre Stimmen gelten als nicht abgegeben.

(3) Die Stimmen eines Wählers/einer Wählerin, der/die an der Wahl teilgenommen hat, werden nicht dadurch ungültig, dass er/sie vor dem oder am Wahltag ausscheidet oder sein/ihr Wahlrecht nach § 7 Absatz 3 Nummer 4 verliert.

§ 22 Entscheidung des Wahlvorstandes

Der Wahlvorstand entscheidet über die Gültigkeit der abgegebenen Stimmen, die Zurückweisung von Wahlbriefen, über alle sich im Zusammenhang mit der Wahlhandlung oder der Feststellung des Wahlergebnisses ergebenden Fragen.

§ 23 Feststellung des Wahlergebnisses

(1) 1Die Feststellung der gewählten Kandidaten/Kandidatinnen erfolgt nach den Wahlbereichen, für die sie kandidiert haben. 2Gewählt ist im Rahmen der für jede Diözese festgelegten Anzahl von Dienstnehmervertretern/Dienstnehmervertreterinnen der Beschäftigten, wer in seinem Wahlbereich die meisten Stimmen erhalten hat. 3Als Dienstnehmervertreter/Dienstnehmervertreterin der Lehrkräfte sind die beiden Kandidaten/ Kandidatinnen gewählt, die die meisten Stimmen erhalten haben.

(2) Sind im Zuständigkeitsbereich eines Diözesan-Wahlvorstandes nicht für alle vorgesehenen Wahlbereiche Kandidaten/Kandidatinnen auf dem Stimmzettel genannt, dann sind gewählt
1. die gemäß Absatz 1 gewählten Kandidaten/Kandidatinnen der Wahlbereiche und
2. unabhängig von der Zugehörigkeit zu einem Wahlbereich die Kandidaten/Kandidatinnen, die nach den gemäß Absatz 1 gewählten Kandidaten/Kandidatinnen die meisten Stimmen erhalten haben, bis die für die jeweilige Diözese festgelegte Anzahl von Dienstnehmervertretern/Dienstnehmervertreterinnen der Beschäftigten erreicht ist.

(3) 1Sind im Zuständigkeitsbereich eines Diözesan-Wahlausschusses weniger Kandidaten/ Kandidatinnen auf dem Stimmzettel genannt, als für die jeweilige Diözese Dienstnehmervertreter/Dienstnehmervertreterinnen der Beschäftigten festgelegt sind, dann sind gewählt
1. alle Kandidaten/Kandidatinnen auf dem Stimmzettel und
2. die Kandidaten/Kandidatinnen, die nach den gemäß Absatz 1 und 2 gewählten Kandidaten/Kandidatinnen aus allen Diözesen die meisten Stimmen erhalten haben, bis die für die jeweilige Diözese festgelegte Anzahl von Dienstnehmervertreter/Dienstnehmervertreterinnen der Beschäftigten erreicht ist.

2Die nach Satz 1 Nummer 2 vergebenen Sitze verbleiben für die Dauer der Amtszeit bei der Diözese, aus welcher der/die nach dieser Vorschrift gewählte Dienstnehmervertreter/Dienstnehmervertreterinnen der Beschäftigten kommt.

(4) Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los.

§ 24 Vorläufiges Wahlergebnis

(1) Die Vorsitzenden der Diözesan-Wahlvorstände und der/die Vorsitzende des Lehrer-Wahlvorstandes melden das jeweils festgestellte Wahlergebnis unverzüglich dem/der Vorsitzenden des Regional-Wahlvorstandes und setzen die gewählten Dienstnehmervertreter/Dienstnehmervertreterinnen der Beschäftigten unverzüglich über ihre Wahl in die Kommission in Kenntnis.

(2) Der/die Vorsitzende des Regional-Wahlvorstandes gibt nach Eingang der Meldungen gemäß Absatz 1 das gesamte vorläufige Wahlergebnis auf der Internetseite der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen bekannt.

§ 25 Wahlanfechtung

(1) 1Jeder/jede Wahlberechtigte hat das Recht, die Wahl wegen eines Verstoßes gegen geltendes Recht innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses schriftlich anzufechten. 2Die Anfechtungserklärung ist dem Wahlvorstand zuzuleiten.

(2) 1Der Wahlvorstand entscheidet über Anfechtungen innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Wahlanfechtung und teilt die Entscheidung der Person oder den Personen mit, die die Wahl angefochten haben. 2Unzulässige und/oder unbegründete Anfechtungen weist der Wahlvorstand zurück. 3Stellt er fest, dass die Anfechtung begründet ist und dadurch das Wahlergebnis beeinflusst sein kann, so erklärt er die Wahl für ungültig; in diesem Falle ist die Wahl unverzüglich zu wiederholen. 4Im Falle einer sonstigen begründeten Wahlanfechtung berichtigt er den durch Verstoß verursachten Fehler. 5Die Entscheidung über eine Wahlwiederholung wird im Amtsblatt der Diözese veröffentlicht.

(3) Gegen die Entscheidung des Wahlvorstandes ist die Klage beim Kirchlichen Arbeitsgericht innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Wochen nach Bekanntgabe der Entscheidung des Wahlvorstandes zulässig.

(4) Eine für ungültig erklärte Wahl lässt die Wirksamkeit der zwischenzeitlich durch die Kommission gefassten Beschlüsse unberührt.

§ 26 Endgültiges Wahlergebnis

(1) Die Geschäftsstelle der Kommission stellt beim Kirchlichen Arbeitsgericht durch Nachfrage sicher, ob Wahlanfechtungen eingegangen sind.

(2) 1Nach Ablauf der Frist gemäß § 25 Absatz 1, gegebenenfalls nach rechtskräftiger Entscheidung über Anfechtungsanträge, stellt der/die Vorsitzende des Regional-Wahlvorstandes das endgültige Wahlergebnis fest und gibt es unverzüglich über die Geschäftsstelle auf der

Internetseite der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen bekannt. 2Das endgültige Wahlergebnis wird in den Amtsblättern der Diözesen bekannt gegeben.
für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen bekannt.

§ 27 Wahlniederschrift und Aufbewahrung der Wahlunterlagen

(1) 1Über die Wahlhandlung sowie über die Ermittlung und Feststellung der vorläufigen Wahlergebnisse und des endgültigen Wahlergebnisses, insbesondere über Entscheidungen des Wahlvorstandes über die Ungültigkeit von Stimmen und die Zurückweisung von Wahlbriefen, ist eine Niederschrift anzufertigen. 2Die Wahlniederschrift ist von den Mitgliedern des Wahlvorstandes zu genehmigen und zu unterzeichnen. 3Verweigert ein Mitglied des Wahlvorstandes die Unterschrift, so ist der Grund hierfür in der Wahlniederschrift anzugeben.

(2) 1Die Vorsitzenden der Wahlvorstände sorgen für die Aufbewahrung aller für die Wahl erforderlichen Unterlagen bis zum Ende der Amtszeit. 2Die Unterlagen im Zuständigkeitsbereich der Diözesan-Wahlvorstände sind beim jeweiligen Ordinariat aufzubewahren. 3Die Unterlagen in den Zuständigkeitsbereichen des Lehrer-Wahlvorstandes und des Regional-Wahlvorstandes werden in der Geschäftsstelle der Kommission aufbewahrt.

(3) Die Wahlniederschriften unterliegen der Archivierung durch die Geschäftsstelle der Kommission.

5. Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung – KAGO – in der Fassung des Beschlusses der Vollversammlung der Deutschen Bischofskonferenz vom 25. Februar 2010

Inhaltsübersicht

Präambel

Erster Teil
Allgemeine Vorschriften

§ 1 Kirchliche Gerichte für Arbeitssachen
§ 2 Sachliche Zuständigkeit
§ 3 Örtliche Zuständigkeit
§ 4 Besetzung der Gerichte
§ 5 Aufbringung der Mittel
§ 6 Gang des Verfahrens
§ 7 Verfahrensgrundsätze
§ 8 Verfahrensbeteiligte
§ 9 Beiladung
§ 10 Klagebefugnis
§ 11 Prozessvertretung
§ 12 Kosten (Gebühren und Auslagen)
§ 13 Rechts- und Amtshilfe

Zweiter Teil
Aufbau der kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen

1. Abschnitt
Kirchliche Arbeitsgerichte erster Instanz

§ 14 Errichtung
§ 15 Gerichtssitz/Dienstaufsicht/Geschäftsstelle
§ 16 Zusammensetzung/Besetzung
§ 17 Rechtsstellung der Richter
§ 18 Ernennungsvoraussetzungen/Beendigung des Richteramtes
§ 19 Ernennung des Vorsitzenden
§ 20 Ernennung/Mitwirkung der beisitzenden Richter

2. Abschnitt
Kirchlicher Arbeitsgerichtshof

§ 21 Errichtung
§ 22 Zusammensetzung/Besetzung

§ 23 Dienstaufsicht/Verwaltung
§ 24 Rechtsstellung der Richter/ Ernennungsvoraussetzungen/Beendigung des Richteramtes
§ 25 Ernennung des Präsidenten und der weiteren Mitglieder mit der Befähigung zum Richteramt
§ 26 Ernennung/Mitwirkung der beisitzenden Richter aus den Kreisen der Dienstgeber und Mitarbeiter

Dritter Teil
Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen

1. Abschnitt
Verfahren im ersten Rechtszug

1. Unterabschnitt
Allgemeine Verfahrensvorschriften
§ 27 Anwendbares Recht
§ 28 Klageschrift
§ 29 Klagerücknahme
§ 30 Klageänderung
§ 31 Zustellung der Klage/Klageerwiderung
§ 32 Ladung zur mündlichen Verhandlung
§ 33 Vorbereitung der mündlichen Verhandlung
§ 34 Alleinentscheidung durch den Vorsitzenden
§ 35 Ablehnung von Gerichtspersonen
§ 36 Zustellungen und Fristen
§ 37 Wiedereinsetzung in versäumte Fristen

2. Unterabschnitt
Mündliche Verhandlung
§ 38 Gang der mündlichen Verhandlung
§ 39 Anhörung Dritter
§ 40 Beweisaufnahme
§ 41 Vergleich, Erledigung des Verfahrens
§ 42 Beratung und Abstimmung
§ 43 Urteil

3.Unterabschnitt
Besondere Verfahrensarten
§ 44 Auflösung der Mitarbeitervertretung/Verlust der Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung
§ 44a Verlust der Mitgliedschaft in einer Kommission nach Art. 7 GrO
§ 44b Wahlprüfungsklage
§ 45 Organstreitverfahren über Zuständigkeit einer nach Art. 7 GrO gebildeten Kommission

2. Abschnitt
Verfahren im zweiten Rechtszug
§ 46 Anwendbares Recht
§ 47 Revision
§ 48 Nichtzulassungsbeschwerde
§ 49 Revisionsgründe

§ 50 Einlegung der Revision
§ 51 Revisionsentscheidung

3. Abschnitt
Vorläufiger Rechtsschutz
§ 52 Einstweilige Verfügung

4. Abschnitt
Vollstreckung gerichtlicher Entscheidungen
§ 53 Vollstreckungsmaßnahmen
§ 54 Vollstreckung von Willenserklärungen

5. Abschnitt
Beschwerdeverfahren
§ 55 Verfahrensbeschwerde

Vierter Teil
Schlussvorschriften
§ 56 Inkrafttreten

Präambel

Die Deutsche Bischofskonferenz erlässt aufgrund eines besonderen Mandats des Apostolischen Stuhles gemäß can. 455 § 1 CIC in Wahrnehmung der der Kirche durch das Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland garantierten Freiheit, ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes zu ordnen,

– zur Sicherung der Glaubwürdigkeit der Einrichtungen, welche die Kirche unterhält und anerkennt, um ihren Auftrag in der Gesellschaft wirksam wahrnehmen zu können,

– zur Herstellung und Gewährleistung eines wirksamen gerichtlichen Rechtsschutzes auf den Gebieten der kirchlichen Ordnungen für das Zustandekommen von arbeitsvertragsrechtlichen Regelungen und das Mitarbeitervertretungsrecht, wie dies in Artikel 10 Absatz 2 der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ (GrO) vorgesehen ist,

– zur Sicherstellung einer einheitlichen Auslegung und Anwendung der in den deutschen Bistümern übereinstimmend geltenden arbeitsrechtlichen Grundlagen die folgende Ordnung:

Erster Teil – Allgemeine Vorschriften –

§ 1 Kirchliche Gerichte für Arbeitssachen

Die Gerichtsbarkeit in kirchlichen Arbeitssachen (§ 2) wird in erster Instanz durch Kirchliche Arbeitsgerichte und in zweiter Instanz durch den Kirchlichen Arbeitsgerichtshof ausgeübt.

§ 2 Sachliche Zuständigkeit

(1) Die kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen sind zuständig für Rechtsstreitigkeiten aus dem Recht der nach Art. 7 GrO gebildeten Kommissionen zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechts.

(2) Die kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen sind ferner zuständig für Rechtsstreitigkeiten aus dem Mitarbeitervertretungsrecht sowie dem Recht der Mitwirkung in Caritas-Werkstätten für Menschen mit Behinderungen einschließlich des Wahlverfahrensrechts und des Verfahrens vor der Einigungsstelle.

(3) Die Zuständigkeit der kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen ist nicht gegeben für Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis.

(4) Ein besonderes Verfahren zur Überprüfung der Rechtmäßigkeit von kirchlichen Rechtsnormen (Normenkontrollverfahren) findet nicht statt.

§ 3 Örtliche Zuständigkeit

(1) 1Das Gericht, in dessen Dienstbezirk eine beteiligungsfähige Person (§ 8) ihren Sitz hat, ist für alle gegen sie zu erhebenden Klagen zuständig. 2Ist der Beklagte eine natürliche Person, bestimmt sich der Gerichtsstand nach dem dienstlichen Einsatzort des Beklagten.

(2) 1In Rechtsstreitigkeiten nach § 2 Absatz 1 ist das Gericht ausschließlich zuständig, in dessen Dienstbezirk die Geschäftsstelle der Kommission ihren Sitz hat. 2Sind mehrere Kommissionen am Verfahren beteiligt, ist das für die beklagte Kommission errichtete Gericht ausschließlich zuständig.

(3) In Rechtsstreitigkeiten nach § 2 Absatz 2, an denen ein mehrdiözesaner und überdiözesaner Rechtsträger beteiligt ist, ist das Gericht ausschließlich zuständig, in dessen Dienstbezirk sich der Sitz der Hauptniederlassung des Rechtsträgers eines Verfahrensbeteiligten befindet, soweit nicht durch Gesetz eine hiervon abweichende Regelung der örtlichen Zuständigkeit getroffen wird.

§ 4 Besetzung der Gerichte

Die kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen sind mit Personen, welche die Befähigung zum Richteramt nach staatlichem oder kirchlichem Recht besitzen, und mit ehrenamtlichen Richtern (beisitzenden Richtern) aus den Kreisen der Dienstgeber und Mitarbeiter, welche nach Maßgabe dieser Ordnung stimmberechtigt an der Entscheidungsfindung mitwirken, besetzt.

§ 5 Aufbringung der Mittel

1Die Kosten des Kirchlichen Arbeitsgerichts trägt das Bistum, für das es errichtet ist. 2Im Falle der Errichtung eines gemeinsamen Kirchlichen Arbeitsgerichts durch mehrere Diözesanbischöfe (§ 14 Absatz 2) tragen die beteiligten Bistümer die Kosten nach einem zwischen ihnen vereinbarten Verteilungsmaßstab. 3Die Kosten des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs trägt der Verband der Diözesen Deutschlands.

§ 6 Gang des Verfahrens

(1) Im ersten Rechtszug ist das Kirchliche Arbeitsgericht zuständig.

(2) Gegen das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts findet die Revision an den Kirchlichen Arbeitsgerichtshof nach Maßgabe des § 47 statt.

§ 7 Verfahrensgrundsätze

(1) 1Das Gericht entscheidet, soweit diese Ordnung nichts anderes bestimmt, auf Grund mündlicher Verhandlung durch Urteil. 2Mit Einverständnis der Beteiligten kann das Gericht ohne mündliche Verhandlung entscheiden.

(2) 1Die Verhandlung einschließlich der Beweisaufnahme ist öffentlich. 2Das Gericht kann die Öffentlichkeit für die Verhandlung oder für einen Teil der Verhandlung aus wichtigem Grund ausschließen, insbesondere wenn durch die Öffentlichkeit eine erhebliche Beeinträchtigung kirchlicher Belange oder schutzwürdiger Interessen eines Beteiligten zu besorgen ist oder wenn Dienstgeheimnisse zum Gegenstand der Verhandlung oder der Beweisaufnahme gemacht werden. 3Die Entscheidung wird auch im Fall des Satzes 2 öffentlich verkündet.

(3) 1Das Gericht erforscht den Sachverhalt von Amts wegen. 2Die am Verfahren Beteiligten haben an der Aufklärung des Sachverhalts mitzuwirken. 3Zur Aufklärung des Sachverhalts können Urkunden eingesehen, Auskünfte eingeholt, Zeugen, Sachverständige und Beteiligte vernommen und ein Augenschein eingenommen werden.

(4) 1Alle mit einem befristeten Rechtsmittel anfechtbaren Entscheidungen enthalten die Belehrung über das Rechtsmittel. 2Soweit ein Rechtsmittel nicht gegeben ist, ist eine entsprechende Belehrung zu erteilen. 3Die Frist für ein Rechtsmittel beginnt nur, wenn der Beteiligte über das Rechtsmittel und das Gericht, bei dem das Rechtsmittel einzulegen ist, die Anschrift des Gerichts und die einzuhaltende Frist und Form schriftlich belehrt worden ist. 4Ist die Belehrung unterblieben oder unrichtig erteilt, so ist die Einlegung des Rechtsmittels nur innerhalb eines Jahres seit Zustellung der Entscheidung zulässig.

(5) Das Gericht soll in jeder Lage des Verfahrens auf eine gütliche Beilegung des Rechtsstreits hinwirken.

§ 8 Verfahrensbeteiligte

(1) In Rechtsstreitigkeiten gemäß § 2 Absatz 1 können beteiligt sein:
a) in allen Angelegenheiten die Hälfte der Mitglieder der nach Artikel 7 GrO gebildeten Kommission oder die Mehrheit der Mitglieder der Dienstgeber- bzw. Mitarbeiterseite der Kommission,

b) in Angelegenheiten, welche die eigene Rechtsstellung als Kommissions-Mitglied betreffen, das einzelne Mitglied der Kommission und der Dienstgeber,
c) in Angelegenheiten des Wahlverfahrensrechts darüber hinaus der Dienstgeber, der einzelne Mitarbeiter und die Wahlorgane und die Koalitionen nach Artikel 6 GrO,
d) in Angelegenheiten welche die Rechtsstellung der Koalition nach Artikel 6 GrO betreffen, die anerkannte Koalition.

(2) In Rechtsstreitigkeiten gemäß § 2 Absatz 2 können beteiligt sein:
a) in Angelegenheiten der Mitarbeitervertretungsordnung einschließlich des Verfahrens vor der Einigungsstelle die Mitarbeitervertretung und der Dienstgeber,
b) in Angelegenheiten des Wahlverfahrensrechts und des Rechts der Mitarbeiterversammlung die Mitarbeitervertretung, der Dienstgeber und der einzelne Mitarbeiter und die Wahlorgane,
c) in Angelegenheiten aus dem Recht der Arbeitsgemeinschaften für Mitarbeitervertretungen die Organe der Arbeitsgemeinschaft, der Dienstgeber und die (Erz-)Bistümer bzw. Diözesan-Caritasverbände,
d) in Angelegenheiten aus dem Recht der Mitwirkung in Caritas-Werkstätten für Menschen mit Behinderungen der Werkstattrat und der Rechtsträger der Werkstatt,
e) in Angelegenheiten, welche die eigene Rechtsstellung als Mitglied einer Mitarbeitervertretung, als Sprecherin oder Sprecher der Jugendlichen und Auszubildenden, als Vertrauensperson der Schwerbehinderten, als Vertrauensmann der Zivildienstleistenden oder als Mitglied einer Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen betreffen, die jeweils betroffene Person, die Mitarbeitervertretung und der Dienstgeber.

§ 9 Beiladung

(1) Das Gericht kann, solange das Verfahren noch nicht rechtskräftig abgeschlossen oder in höherer Instanz anhängig ist, von Amts wegen oder auf Antrag andere, deren rechtliche Interessen durch die Entscheidung berührt werden, beiladen.

(2) 1Sind an dem streitigen Rechtsverhältnis Dritte derart beteiligt, dass die Entscheidung auch ihnen gegenüber nur einheitlich ergehen kann, so sind sie beizuladen (notwendige Beiladung). 2Dies gilt auch für einen Dritten, der aufgrund Rechtsvorschrift verpflichtet ist, einer Partei oder einem Beigeladenen die Kosten des rechtshängig gemachten Anspruchs zu ersetzen (Kostenträger).

(3) 1Der Beiladungsbeschluss ist allen Beteiligten zuzustellen. 2Dabei sollen der Stand der Sache und der Grund der Beiladung angegeben werden. 3Die Beiladung ist unanfechtbar.

(4) 1Der Beigeladene kann innerhalb der Anträge eines Beteiligten selbständig Angriffs- und Verteidigungsmittel geltend machen und alle Verfahrenshandlungen wirksam vornehmen. 2Abweichende Sachanträge kann er nur stellen, wenn eine notwendige Beiladung vorliegt.

§ 10 Klagebefugnis

Die Klage ist nur zulässig, wenn der Kläger geltend macht, in eigenen Rechten verletzt zu sein, oder wenn er eine Verletzung von Rechten eines Organs, dem er angehört, geltend macht.

§ 11 Prozessvertretung

Die Beteiligten können vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen den Rechtsstreit selbst führen oder sich von einer sach- und rechtskundigen Person vertreten lassen.

§ 12 Kosten (Gebühren und Auslagen)

(1) 1Im Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen werden Gebühren nicht erhoben. 2Im übrigen entscheidet das Gericht durch Urteil, ob Auslagen aufgrund materiell-rechtlicher Vorschriften erstattet werden und wer diese zu tragen hat.

(2) Der Vorsitzende kann auf Antrag eines Beteiligten auch vor Verkündung des Urteils durch selbständig anfechtbaren Beschluss (§ 55) entscheiden, ob Auslagen gemäß Absatz 1 Satz 2 erstattet werden.

(3) Zeugen und Sachverständige werden in Anwendung des staatlichen Gesetzes über die Entschädigung von Zeugen und Sachverständigen entschädigt.

§ 13 Rechts- und Amtshilfe

(1) 1Die kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen leisten einander Rechtshilfe. 2Die Vorschriften des staatlichen Gerichtsverfassungsgesetzes über Rechtshilfe finden entsprechende Anwendung.

(2) Alle kirchlichen Dienststellen und Einrichtungen leisten den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen auf Anforderung Amtshilfe.

Zweiter Teil – Aufbau der kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen – 1. Abschnitt: Kirchliche Arbeitsgerichte erster Instanz

§ 14 Errichtung

(1) 1Für jedes Bistum/Erzbistum wird ein Kirchliches Arbeitsgericht als Gericht erster Instanz errichtet. 2Das Nähere wird im Errichtungsdekret des zuständigen Diözesanbischofs geregelt.

(2) 1Für mehrere Bistümer/Erzbistümer kann aufgrund Vereinbarung der Diözesanbischöfe ein gemeinsames Kirchliches Arbeitsgericht als Gericht erster Instanz errichtet werden. 2Dem gemeinsamen Kirchlichen Arbeitsgericht können alle nach dieser Ordnung wahrzunehmenden Zuständigkeiten oder nur die Zuständigkeiten nach § 2 Absatz 1 oder § 2 Absatz 2 übertragen werden. 3Das Nähere wird im gemeinsamen Errichtungsdekret der Diözesanbischöfe geregelt.

§ 15 Gerichtssitz/Dienstaufsicht/Geschäftsstelle

(1) Der Sitz des Gerichts wird durch diözesanes Recht bestimmt.

(2) Die Dienstaufsicht über die Mitglieder des Kirchlichen Arbeitsgerichts übt der Diözesanbischof des Bistums, in dem sich der Sitz des Gerichtes befindet, aus.[1]

(3) Die Geschäftsstelle des Kirchlichen Arbeitsgerichts wird beim Erz-/Bischöflichen Diözesangericht (Offizialat)/Konsistorium) eingerichtet.

[1] Die Einzelheiten bleiben der Regelung durch diözesanes Recht überlassen.

§ 16 Zusammensetzung/Besetzung

(1) Das Kirchliche Arbeitsgericht besteht aus dem Vorsitzenden, dem stellvertretenden Vorsitzenden, sechs beisitzenden Richtern aus den Kreisen der Dienstgeber und sechs beisitzenden Richtern aus den Kreisen der Mitarbeiter.

(2) Das Kirchliche Arbeitsgericht entscheidet in der Besetzung mit dem Vorsitzenden, einem beisitzenden Richter aus den Kreisen der Dienstgeber und einem beisitzenden Richter aus den Kreisen der Mitarbeiter.

(3) Die Verteilung der Verfahren zwischen dem Vorsitzenden und dem stellvertretenden Vorsitzenden erfolgt anhand eines Geschäftsverteilungsplans, der spätestens am Ende des laufenden Jahres für das folgende Jahr vom Vorsitzenden nach Anhörung des stellvertretenden Vorsitzenden schriftlich festzulegen ist.

(4) Ist der Vorsitzende oder der stellvertretende Vorsitzende an der Ausübung seines Amtes gehindert, tritt an seine Stelle der stellvertretende Vorsitzende oder der Vorsitzende.

§ 17 Rechtsstellung der Richter

(1) 1Die Richter sind von Weisungen unabhängig und nur an Gesetz und Recht gebunden. 2Sie dürfen in der Übernahme oder Ausübung ihres Amtes weder beschränkt, noch wegen der Übernahme oder Ausübung ihres Amtes benachteiligt oder bevorzugt werden. 3Sie unterliegen der Schweigepflicht auch nach dem Ausscheiden aus dem Amt.

(2) Dem Vorsitzenden und dem stellvertretenden Vorsitzenden kann eine Aufwandsentschädigung oder eine Vergütung gewährt werden .

(3) 1Die Tätigkeit der beisitzenden Richter ist ehrenamtlich. 2Sie erhalten Auslagenersatz gemäß den am Sitz des Gerichts geltenden reisekostenrechtlichen Vorschriften.

(4) 1Die beisitzenden Richter werden für die Teilnahme an Verhandlungen im notwendigen Umfang von ihrer dienstlichen Tätigkeit freigestellt. 2Auf die beisitzenden Richter der Mitarbeiterseite finden die §§ 18 und 19 der Mitarbeitervertretungsordnung entsprechend Anwendung.

§ 18 Ernennungsvoraussetzungen/Beendigung des Richteramtes

(1) Zum Richter kann ernannt werden, wer katholisch ist und nicht in der Ausübung der allen Kirchenmitgliedern zustehenden Rechte behindert ist sowie die Gewähr dafür bietet, dass er jederzeit für das kirchliche Gemeinwohl eintritt.

(2) Der Vorsitzende und der stellvertretende Vorsitzende

a) müssen die Befähigung zum Richteramt nach dem Deutschen Richtergesetz[2] besitzen,
b) dürfen keinen anderen kirchlichen Dienst als den eines Richters oder eines Hochschullehrers beruflich ausüben und keinem Leitungsorgan einer kirchlichen Körperschaft oder eines anderen Trägers einer kirchlichen Einrichtung angehören,
c) sollen Erfahrung auf dem Gebiet des kanonischen Rechts und Berufserfahrung im Arbeitsrecht oder Personalwesen haben.

(3) 1Die beisitzenden Richter der Dienstgeberseite müssen die Voraussetzungen für die Mitgliedschaft in einer Kommission nach Artikel 7 GrO erfüllen. 2Die beisitzenden Richter der Mitarbeiterseite müssen die Voraussetzungen für die Wählbarkeit in die Mitarbeitervertretung erfüllen und im Dienst eines kirchlichen Anstellungsträgers im Geltungsbereich dieser Ordnung stehen.

(4) 1Das Amt eines Richters endet vor Ablauf der Amtszeit
a) mit dem Rücktritt;
b) mit der Feststellung des Wegfalls der Ernennungsvoraussetzungen oder der Feststellung eines schweren Dienstvergehens. 2Diese Feststellung trifft der Diözesanbischof oder ein von ihm bestimmtes kirchliches Gericht nach Maßgabe des diözesanen Rechts.[3]

(5) 1Das Amt des Richters an einem Kirchlichen Arbeitsgericht endet auch mit Beginn seiner Amtszeit beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof. 2Absatz 4 Satz 2 gilt entsprechend. 3Niemand darf gleichzeitig beisitzender Richter der Dienstgeberseite und der Mitarbeiterseite sein oder als beisitzender Richter bei mehr als einem kirchlichen Gericht für Arbeitssachen ernannt werden.

(6) Sind zum Ende der Amtszeit neue Richter noch nicht ernannt, führen die bisherigen Richter die Geschäfte bis zur Ernennung der Nachfolger weiter.

[2] Der Befähigung zum Richteramt nach dem Deutschen Richtergesetz steht die Befähigung zum Dienst als Berufsrichter nach Anlage I Kapitel III Sachgebiet A Abschnitt III Nr. 8 des Einigungsvertrages gleich.

[3] Das Nähere regeln die jeweiligen in der Diözese geltenden disziplinarrechtlichen Bestimmungen oder für anwendbar erklärte Bestimmungen des staatlichen Rechts, hilfsweise die cc. 192 - 195 CIC; auf das jeweils anwendbare Recht wird an dieser Stelle verwiesen.

§ 19 Ernennung des Vorsitzenden

1Der Vorsitzende und der stellvertretende Vorsitzende des Kirchlichen Arbeitsgerichts werden vom Diözesanbischof für die Dauer von fünf Jahren ernannt. 2Der Diözesanbischof gibt dem Domkapitel als Konsultorenkollegium und/oder dem Diözesanvermögensverwaltungsrat[4], dem Diözesancaritasverband sowie der/den diözesanen Arbeitsgemeinschaft(en) für Mitarbeitervertretungen und der Mitarbeiterseite der Bistums-/Regional-KODA zuvor Gelegenheit zur Stellungnahme. 3Die Wiederernennung ist zulässig.

[4] Das Nähere regelt das diözesane Recht.

§ 20 Ernennung/Mitwirkung der beisitzenden Richter

(1) 1Die sechs beisitzenden Richter aus den Kreisen der Dienstgeber werden auf Vorschlag des Domkapitels als Konsultorenkollegium und/oder des Diözesanvermögensverwaltungsrats vom Diözesanbischof ernannt. 2Drei beisitzende Richter aus den Kreisen der Mitarbeiter werden auf Vorschlag des Vorstands/der Vorstände der diözesanen Arbeitsgemeinschaft(en) für Mitarbeitervertretungen und drei beisitzende Richter auf Vorschlag der Mitarbeitervertreter in der Bistums-/Regional-KODA vom Diözesanbischof ernannt. 3Die Ernennung erfolgt für die Dauer von fünf Jahren. 4Bei der Abgabe der Vorschläge durch die vorschlagsberechtigten

Gremien werden Vertreter aus Einrichtungen der Caritas, die jeweils von der Dienstgeberseite und der Mitarbeiterseite der zuständigen Regional-Kommission der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes nominiert werden, angemessen berücksichtigt. 5Die Wiederernennung ist zulässig.

(2) 1Die beisitzenden Richter wirken in alphabetischer Reihenfolge an der mündlichen Verhandlung mit. 2Zieht sich ein Verfahren über mehrere Verhandlungstage hin, findet ein Wechsel bei den beisitzenden Richtern grundsätzlich nicht statt. 3Bei Verhinderung eines beisitzenden Richters tritt an dessen Stelle derjenige, der in der Reihenfolge an nächster Stelle steht.

(3) Bei unvorhergesehener Verhinderung kann der Vorsitzende abweichend von Absatz 2 aus der Beisitzerliste einen beisitzenden Richter heranziehen, der am Gerichtssitz oder in der Nähe wohnt oder seinen Dienstsitz hat.

Zweiter Teil – Aufbau der kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen – 2. Abschnitt: Kirchlicher Arbeitsgerichtshof

§ 21 Errichtung

Für die Bistümer im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz wird als Kirchliches Arbeitsgericht zweiter Instanz der Kirchliche Arbeitsgerichtshof mit Sitz in Bonn errichtet.

§ 22 Zusammensetzung/Besetzung

(1) Der Kirchliche Arbeitsgerichtshof besteht aus dem Präsidenten und dem Vizepräsidenten (§ 18 Absatz 2 Buchstabe a), einem Mitglied mit der Befähigung zum staatlichen Richteramt (§ 5 DRiG) und dessen Stellvertreter, einem Mitglied mit der Befähigung zum kirchlichen Richteramt (c. 1421 § 3 CIC) und dessen Stellvertreter, sechs beisitzenden Richtern aus den Kreisen der Dienstgeber und sechs beisitzenden Richtern aus den Kreisen der Mitarbeiter.

(2) Der Kirchliche Arbeitsgerichtshof entscheidet in der Besetzung mit dem Präsidenten oder dem Vizepräsidenten, den beiden Mitgliedern mit der Befähigung zum Richteramt, einem beisitzenden Richter aus den Kreisen der Mitarbeiter.

(3) Die Verteilung der Verfahren zwischen dem Präsidenten und dem Vizepräsidenten erfolgt anhand eines Geschäftsverteilungsplans, der spätestens am Ende des laufenden Jahres für das folgende Jahr vom Präsidenten nach Anhörung des Vizepräsidenten schriftlich festzulegen ist (vgl. § 16 Absatz 3).

(4) Sind der Präsident bzw. Vizepräsident oder ein Mitglied mit der Befähigung zum Richteramt an der Ausübung ihres Amtes gehindert, treten an deren Stelle der Vizepräsident bzw. die jeweiligen Stellvertreter.

§ 23 Dienstaufsicht/Verwaltung

(1) Die Dienstaufsicht über die Mitglieder des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofes übt der Vorsitzende der Deutschen Bischofskonferenz aus.

(2) Die Geschäftsstelle des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs wird beim Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz eingerichtet.

§ 24 Rechtsstellung der Richter/Ernennungsvoraussetzungen/Beendigung des Richteramtes

(1) § 17 gilt entsprechend.

(2) § 18 gilt entsprechend mit der Maßgabe, dass auch für die weiteren Mitglieder mit der Befähigung zum Richteramt sowie deren Stellvertreter die Voraussetzungen für die Ernennung nach § 18 Absatz 2 Buchstaben b) und c) entsprechend Anwendung finden und dass die Feststellungen nach § 18 Absatz 4 durch den Vorsitzenden der Deutschen Bischofskonferenz oder durch ein von ihm bestimmtes Gericht auf der Grundlage der entsprechenden Vorschriften des Bistums, in dem der Kirchliche Arbeitsgerichtshof seinen Sitz hat, zu treffen sind.

§ 25 Ernennung des Präsidenten und der weiteren Mitglieder mit der Befähigung zum Richteramt

[1]Der Präsident und die weiteren Mitglieder mit der Befähigung zum Richteramt werden auf Vorschlag des Ständigen Rates der Deutschen Bischofskonferenz vom Vorsitzenden der Deutschen Bischofskonferenz für die Dauer von fünf Jahren ernannt. [2]Der Vorsitzende der Deutschen Bischofskonferenz gibt dem Verwaltungsrat des Verbandes der Diözesen Deutschlands, dem Deutschen Caritasverband, der Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen, der Mitarbeiterseite der Zentral-KODA und der Deutschen Ordensobernkonferenz zuvor Gelegenheit zur Stellungnahme. [3]Eine Wiederernennung ist zulässig.

§ 26 Ernennung/Mitwirkung der beisitzenden Richter aus den Kreisen der Dienstgeber und Mitarbeiter

(1) [1]Die beisitzenden Richter aus den Kreisen der Dienstgeber werden auf Vorschlag des Verwaltungsrates des Verbandes der Diözesen Deutschlands, die beisitzenden Richter aus den Kreisen der Mitarbeiter werden auf Vorschlag des Vorstandes der Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen und auf Vorschlag der Mitarbeiterseite der Zentral-KODA vom Vorsitzenden der Deutschen Bischofskonferenz für die Dauer von fünf Jahren ernannt. [2]Bei der Abgabe des Vorschlages für die beisitzenden Richter aus den Kreisen der Dienstgeber werden Vertreter aus Einrichtungen der Caritas bzw. der Orden, die von der Dienstgeberseite der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission bzw. der Deutschen Ordensobernkonferenz nominiert werden, angemessen berücksichtigt. [3]Bei der Abgabe des Vorschlags für die beisitzenden Richter aus den Kreisen der Mitarbeiter werden Vertreter der Caritas, die von der Mitarbeiterseite der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission nominiert werden, angemessen berücksichtigt. [4]Die Wiederernennung ist zulässig.

(2) § 20 Absatz 2 und 3 gelten entsprechend.

Dritter Teil – Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen – 1. Abschnitt: Verfahren im ersten Rechtszug – 1. Unterabschnitt: Allgemeine Verfahrensvorschriften

§ 27 Anwendbares Recht

Auf das Verfahren vor den kirchlichen Arbeitsgerichten im ersten Rechtszug finden die Vorschriften des staatlichen Arbeitsgerichtsgesetzes über das Urteilsverfahren in ihrer jeweiligen Fassung Anwendung, soweit diese Ordnung nichts anderes bestimmt.

§ 28 Klageschrift

1Das Verfahren wird durch Erhebung der Klage eingeleitet; die Klage ist bei Gericht schriftlich einzureichen oder bei seiner Geschäftsstelle mündlich zur Niederschrift anzubringen. 2Die Klage muss den Kläger, den Beklagten, den Streitgegenstand mit einem bestimmten Antrag und die Gründe für die Klage bezeichnen. 3Zur Begründung dienende Tatsachen und Beweismittel sollen angegeben werden.

§ 29 Klagerücknahme

1Die Klage kann jederzeit in derselben Form zurückgenommen werden. 2In diesem Fall ist das Verfahren durch Beschluss des Vorsitzenden einzustellen. 3Von der Einstellung des Verfahrens ist den Beteiligten Kenntnis zu geben, soweit ihnen die Klage vom Gericht mitgeteilt worden ist.

§ 30 Klageänderung

1Eine Änderung der Klage ist zuzulassen, wenn die übrigen Beteiligten zustimmen oder das Gericht die Änderung für sachdienlich hält. 2Die Zustimmung der Beteiligten zu der Änderung der Klage gilt als erteilt, wenn die Beteiligten sich, ohne zu widersprechen, in einem Schriftsatz oder in der mündlichen Verhandlung auf die geänderte Klage eingelassen haben. 3Die Entscheidung, dass eine Änderung der Klage nicht vorliegt oder zugelassen wird, ist unanfechtbar.

§ 31 Zustellung der Klage/Klageerwiderung

Der Vorsitzende stellt dem Beklagten die Klageschrift zu mit der Aufforderung, auf die Klage innerhalb einer von ihm bestimmten Frist schriftlich zu erwidern.

§ 32 Ladung zur mündlichen Verhandlung

1Der Vorsitzende bestimmt nach Eingang der Klageerwiderung, spätestens nach Fristablauf Termin zur mündlichen Verhandlung. 2Er lädt dazu die Beteiligten mit einer Frist von mindestens zwei Wochen. 3Dabei ist darauf hinzuweisen, dass auch in Abwesenheit einer Partei verhandelt und entschieden werden kann.

§ 33 Vorbereitung der mündlichen Verhandlung

(1) 1Der Vorsitzende hat die streitige Verhandlung so vorzubereiten, dass sie möglichst in einem Termin zu Ende geführt werden kann. 2Zu diesem Zweck soll er, soweit es sachdienlich erscheint, insbesondere
1. den Parteien die Ergänzung oder Erläuterung ihrer vorbereitenden Schriftsätze sowie die Vorlegung von Urkunden und von anderen zur Niederlegung bei Gericht geeigneten Gegenständen aufgeben, insbesondere eine Frist zur Erklärung über bestimmte klärungsbedürftige Punkte setzen;
2. kirchliche Behörden und Dienststellen oder Träger eines kirchlichen Amtes um Mitteilung von Urkunden oder um Erteilung von Auskünften ersuchen;
3. das persönliche Erscheinen der Parteien anordnen;
4. Zeugen, auf die sich eine Partei bezogen hat, und Sachverständige zur mündlichen Verhandlung laden sowie eine Anordnung nach § 378 der Zivilprozessordnung treffen. 3Von diesen Maßnahmen sind die Parteien zu benachrichtigen.

(2) 1Angriffs- und Verteidigungsmittel, die erst nach Ablauf einer nach Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 gesetzten Frist vorgebracht werden, sind nur zuzulassen, wenn nach der freien Überzeugung des Gerichts ihre Zulassung die Erledigung des Rechtsstreits nicht verzögern würde oder wenn die Partei die Verspätung genügend entschuldigt. 2Die Parteien sind über die Folgen der Versäumung der nach Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 gesetzten Frist zu belehren.

§ 34 Alleinentscheidung durch den Vorsitzenden

(1) Der Vorsitzende entscheidet allein
1. bei Zurücknahme der Klage;
2. bei Verzicht auf den geltend gemachten Anspruch;
3. bei Anerkenntnis des geltend gemachten Anspruchs.

(2) Der Vorsitzende kann in den Fällen des Absatzes 1 eine Entscheidung ohne mündliche Verhandlung treffen.

(3) Der Vorsitzende entscheidet ferner allein, wenn eine das Verfahren beendende Entscheidung ergehen kann und die Parteien übereinstimmend eine Entscheidung durch den Vorsitzenden beantragen; der Antrag ist in die Niederschrift aufzunehmen.

(4) 1Der Vorsitzende kann vor der streitigen Verhandlung einen Beweisbeschluss erlassen, soweit er anordnet
1. eine Beweisaufnahme durch den ersuchten Richter;
2. eine schriftliche Beantwortung der Beweisfrage nach § 377 Absatz 3 der Zivilprozessordnung;
3. die Einholung amtlicher Auskünfte;
4. eine Parteivernehmung. 2Anordnungen nach Nummern 1 bis 3 können vor der streitigen Verhandlung ausgeführt werden.

§ 35 Ablehnung von Gerichtspersonen

1Für die Ausschließung und die Ablehnung von Gerichtspersonen gelten die §§ 41 bis 49 der Zivilprozessordnung entsprechend mit der Maßgabe, dass die Entscheidung über die

Ausschließung oder die Ablehnung eines beisitzenden Richters aus den Kreisen der Dienstgeber und der Mitarbeiter der Vorsitzende trifft. 2Ist der Vorsitzende betroffen, entscheidet der Arbeitsgerichtshof ohne mündliche Verhandlung und ohne Hinzuziehung der beisitzenden Richter aus den Kreisen der Dienstgeber und der Mitarbeiter.

§ 36 Zustellungen und Fristen

(1) Anordnungen und Entscheidungen, durch die eine Frist in Lauf gesetzt wird, sind gegen Empfangsbescheinigung oder durch Übergabeeinschreiben mit Rückschein zuzustellen.

(2) Der Lauf einer Frist beginnt mit der Zustellung.

§ 37 Wiedereinsetzung in versäumte Fristen

(1) Ist jemand ohne eigenes Verschulden gehindert, eine Ausschlussfrist einzuhalten, ist ihm auf Antrag Wiedereinsetzung in versäumte Fristen zu gewähren.

(2) Der Antrag muss die Angabe der die Wiedereinsetzung rechtfertigenden Tatsachen und der Mittel zu ihrer Glaubhaftmachung enthalten.

(3) 1Der Antrag ist innerhalb von zwei Wochen nach Wegfall des Hindernisses zu stellen. 2In derselben Frist ist die versäumte Rechtshandlung nachzuholen.

(4) Über den Antrag entscheidet die Stelle, die über die versäumte Rechtshandlung zu befinden hat.

Dritter Teil – Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen – 1. Abschnitt: Verfahren im ersten Rechtszug – 2. Unterabschnitt: Mündliche Verhandlung

§ 38 Gang der mündlichen Verhandlung

(1) 1Der Vorsitzende eröffnet und leitet die Verhandlung. 2Nach Aufruf der Sache trägt er den bisherigen Streitstand vor. 3Hierauf erhalten die Beteiligten das Wort, um ihr Begehren zu nennen und zu begründen.

(2) 1Der Vorsitzende erörtert die Sache mit den Beteiligten sachlich und rechtlich. 2Dabei soll er ihre Einigung fördern.

(3) Die beisitzenden Richter haben das Recht, Fragen zu stellen.

§ 39 Anhörung Dritter

In dem Verfahren können der Dienstgeber, die Dienstnehmer und die Stellen gehört werden, die nach den in § 2 Absatz 1 und 2 genannten Ordnungen im einzelnen Fall betroffen sind, ohne am Verfahren im Sinne der §§ 8 und 9 beteiligt zu sein.

§ 40 Beweisaufnahme

(1) 1Das Gericht erhebt Beweis in der mündlichen Verhandlung. 2Es kann insbesondere Zeugen, Sachverständige und Beteiligte vernehmen und Urkunden heranziehen.

(2) 1Das Gericht kann schon vor der mündlichen Verhandlung durch eines seiner Mitglieder Beweis erheben lassen oder ein anderes Gericht um die Beweisaufnahme ersuchen. 2Die Beteiligten werden von allen Beweisterminen benachrichtigt und können der Beweisaufnahme beiwohnen.

§ 41 Vergleich, Erledigung des Verfahrens

(1) Die Beteiligten können, um das Verfahren ganz oder zum Teil zu erledigen, zur Niederschrift des Gerichts oder des Vorsitzenden einen Vergleich schließen, soweit sie über den Gegenstand des Vergleichs verfügen können, oder das Verfahren für erledigt erklären.

(2) 1Haben die Beteiligten das Verfahren für erledigt erklärt, so ist es vom Vorsitzenden des Arbeitsgerichts einzustellen. 2§ 30 Satz 3 ist entsprechend anzuwenden.

(3) 1Hat der Kläger das Verfahren für erledigt erklärt, so sind die übrigen Beteiligten binnen einer von dem Vorsitzenden zu bestimmenden Frist von mindestens zwei Wochen aufzufordern, mitzuteilen, ob sie der Erledigung zustimmen. 2Die Zustimmung gilt als erteilt, wenn sich der Beteiligte innerhalb der vom Vorsitzenden bestimmten Frist nicht äußert.

§ 42 Beratung und Abstimmung

(1) An der Beratung und Abstimmung nehmen ausschließlich der Vorsitzende und die beisitzenden Richter teil.

(2) 1Das Gericht entscheidet mit der Mehrheit der Stimmen. 2Die Stimmabgabe kann nicht verweigert werden. 3Der Vorsitzende stimmt zuletzt ab.

(3) Über den Hergang der Beratung und Abstimmung ist Stillschweigen zu bewahren.

§ 43 Urteil

(1) 1Das Gericht entscheidet nach seiner freien, aus dem Gesamtergebnis des Verfahrens gewonnenen Überzeugung. 2Das Urteil ist schriftlich abzufassen. 3In dem Urteil sind die Gründe tatsächlicher und rechtlicher Art anzugeben, die für die richterliche Überzeugung leitend gewesen sind. 4Das Urteil ist von allen mitwirkenden Richtern zu unterschreiben.

(2) Das Urteil darf nur auf Tatsachen und Beweisergebnisse gestützt werden, zu denen sich die Beteiligten äußern konnten.

Dritter Teil – Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen – 1. Abschnitt: Verfahren im ersten Rechtszug – 3. Unterabschnitt: Besondere Verfahrensarten

§ 44 Auflösung der Mitarbeitervertretung/Verlust der Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung

1Sieht das materielle Recht die Möglichkeit einer Klage auf Auflösung der Mitarbeitervertretung, auf Amtsenthebung eines einzelnen Mitglieds einer Mitarbeitervertretung oder auf Feststellung des Verlust der Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung vor, ist die Erhebung der Klage innerhalb einer Frist von vier Wochen von dem Tage an zulässig, an dem der Kläger vom Sachverhalt Kenntnis erlangt hat. 2Eine Klage nach Satz 1 kann nur von mindestens der Hälfte der Mitglieder der Mitarbeitervertretung oder vom Dienstgeber erhoben werden.

§ 44a Verlust der Mitgliedschaft in einer Kommission nach Art. 7 GrO

1§ 44 Satz 1 gilt entsprechend für Klagen auf Amtsenthebung oder Feststellung des Verlusts der Mitgliedschaft in einer Kommission nach Art. 7 GrO. 2Eine Klage nach Satz 1 kann nur von der Hälfte der Mitglieder der Kommission oder der Mehrheit der Mitglieder einer Seite der Kommission erhoben werden.

§ 44b Wahlprüfungsklage

Eine Klage auf Feststellung der Ungültigkeit einer Wahl einer Mitarbeitervertretung, eines Mitglieds einer Mitarbeitervertretung, einer Kommission nach Art. 7 GrO oder eines Mitarbeitervertreters in einer Kommission nach Art. 7 GrO ist nur innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Bekanntgabe der Entscheidung zulässig.

§ 45 Organstreitverfahren über Zuständigkeit einer KODA

1In Verfahren über den Streitgegenstand, welche Kommission für den Beschluss über eine arbeitsvertragsrechtliche Angelegenheit zuständig ist, sind nur Kommissionen im Sinne von § 2 Absatz 1 beteiligungsfähig. 2Die Beschlussfassung über die Anrufung des Kirchlichen Arbeitsgerichts bedarf mindestens einer Drei-Viertel-Mehrheit der Gesamtzahl der Mitglieder der Kommission.

Dritter Teil – Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen – 2. Abschnitt: Verfahren im zweiten Rechtszug

§ 46 Anwendbares Recht

Auf das Verfahren vor dem kirchlichen Arbeitsgerichtshof im zweiten Rechtszug finden die Vorschriften über das Verfahren im ersten Rechtszug (§§ 27 bis 43) Anwendung, soweit die Vorschriften dieses Abschnitts (§§ 47 bis 51) nichts anderes bestimmen.

§ 47 Revision

(1) 1Gegen das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts findet die Revision an den Kirchlichen Arbeitsgerichtshof statt, wenn sie in dem Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts oder in dem Beschluss des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofes nach § 48 Absatz 5 Satz 1 zugelassen worden ist. 2Die Nichtzulassung der Revision ist schriftlich zu begründen.

(2) Die Revision ist zuzulassen, wenn
a) die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung hat oder
b) das Urteil von einer Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofes oder, solange eine Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofes in der Rechtsfrage nicht ergangen ist, von einer Entscheidung eines anderen Kirchlichen Arbeitsgerichts abweicht und die Entscheidung auf dieser Abweichung beruht oder
c) ein Verfahrensmangel geltend gemacht wird, auf dem die Entscheidung beruhen kann.

(3) Der Kirchliche Arbeitsgerichtshof ist an die Zulassung der Revision durch das Kirchliche Arbeitsgericht gebunden.

(4) Gegen Beschlüsse, durch die über die Anordnung, Abänderung oder Aufhebung einer einstweiligen Verfügung entschieden wird, ist die Revision nicht zulässig.

§ 48 Nichtzulassungsbeschwerde

(1) Die Nichtzulassung der Revision kann durch Beschwerde angefochten werden.

(2) 1Die Beschwerde ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils schriftlich einzulegen. 2Die Frist ist auch gewahrt, wenn die Beschwerde innerhalb der Frist bei dem Gericht, dessen Urteil angefochten wird, eingelegt wird. 3Die Beschwerde muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

(3) 1Die Beschwerde ist innerhalb von zwei Monaten nach der Zustellung des vollständigen Urteils zu begründen. 2Die Begründung ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einzureichen. 3In der Begründung muss die grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache dargelegt oder die Entscheidung, von welcher das Urteil abweicht, oder der Verfahrensmangel bezeichnet werden.

(4) Die Einlegung der Beschwerde hemmt die Rechtskraft des Urteils.

(5) 1Über die Beschwerde entscheidet der Kirchliche Arbeitsgerichtshof ohne Hinzuziehung der beisitzenden Richter durch Beschluss, der ohne mündliche Verhandlung ergehen kann.

2Der Beschluss soll kurz begründet werden; von einer Begründung kann abgesehen werden, wenn sie nicht geeignet ist, zur Klärung der Voraussetzungen beizutragen, unter denen eine Revision zugelassen ist. 3Mit der Ablehnung der Beschwerde durch den Kirchlichen Arbeitsgerichtshof wird das Urteil rechtskräftig.

§ 49 Revisionsgründe

(1) Die Revision kann nur darauf gestützt werden, dass das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts auf der Verletzung einer Rechtsnorm beruht.

(2) Ein Urteil ist stets als auf der Verletzung einer Rechtsnorm beruhend anzusehen, wenn
a) das erkennende Gericht nicht vorschriftsmäßig besetzt war,
b) bei der Entscheidung ein Richter mitgewirkt hat, der von der Ausübung des Richteramtes kraft Gesetzes ausgeschlossen oder wegen Besorgnis der Befangenheit mit Erfolg abgelehnt war,
c) einem Beteiligten das rechtliche Gehör versagt war,
d) das Urteil auf eine mündliche Verhandlung ergangen ist, bei der die Vorschriften über die Öffentlichkeit des Verfahrens verletzt worden sind, oder
e) die Entscheidung nicht mit Gründen versehen ist.

§ 50 Einlegung der Revision

(1) 1Die Revision ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils oder des Beschlusses über die Zulassung der Revision nach § 48 Absatz 5 Satz 1 schriftlich einzulegen. 2Die Frist ist auch gewahrt, wenn die Revision innerhalb der Frist bei dem Gericht, dessen Urteil angefochten wird, eingelegt wird. 3Die Revision muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

(2) 1Die Revision ist innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils oder des Beschlusses über die Zulassung der Revision nach § 48 Absatz 5 Satz 1 zu begründen. 2Die Begründung ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einzureichen. 3Die Begründungsfrist kann auf einen vor ihrem Ablauf gestellten Antrag vom Präsidenten einmalig um einen weiteren Monat verlängert werden. 4Die Begründung muss einen bestimmten Antrag enthalten, die verletzte Rechtsnorm und, soweit Verfahrensmängel gerügt werden, die Tatsachen angeben, die den Mangel ergeben.

§ 51 Revisionsentscheidung

(1) 1Der Kirchliche Arbeitsgerichtshof prüft, ob die Revision statthaft und ob sie in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden ist. 2Mangelt es an einem dieser Erfordernisse, so ist die Revision unzulässig.

(2) Ist die Revision unzulässig, so verwirft sie der Kirchliche Arbeitsgerichtshof ohne Mitwirkung der beisitzenden Richter durch Beschluss, der ohne mündliche Verhandlung ergehen kann.

(3) Ist die Revision unbegründet, so weist der Kirchliche Arbeitsgerichtshof durch Urteil die Revision zurück.

(4) Ist die Revision begründet, so kann der Kirchliche Arbeitsgerichtshof

a) in der Sache selbst entscheiden,
b) das angefochtene Urteil aufheben und die Sache zur anderweitigen Verhandlung und Entscheidung zurückverweisen.

(5) Ergeben die Entscheidungsgründe zwar eine Verletzung des bestehenden Rechts, stellt sich die Entscheidung selbst aber aus anderen Gründen als richtig dar, so ist die Revision zurückzuweisen.

(6) Das Kirchliche Arbeitsgericht, an das die Sache zur anderweitigen Verhandlung und Entscheidung zurückverwiesen ist, hat seiner Entscheidung die rechtliche Beurteilung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs zugrunde zu legen.

Dritter Teil – Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen – 3. Abschnitt: Vorläufiger Rechtsschutz

§ 52 Einstweilige Verfügung

(1) Auf Antrag kann, auch schon vor der Erhebung der Klage, eine einstweilige Verfügung in Bezug auf den Streitgegenstand getroffen werden, wenn die Gefahr besteht, dass in dem Zeitraum bis zur rechtskräftigen Beendigung des Verfahrens die Verwirklichung eines Rechtes des Klägers vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte, oder wenn die Regelung eines vorläufigen Zustandes in einem streitigen Rechtsverhältnis erforderlich ist, um wesentliche Nachteile abzuwenden.

(2) Für das Verfahren gelten die Vorschriften des Achten Buches der Zivilprozessordnung über die einstweilige Verfügung (§§ 935 - 943) entsprechend mit der Maßgabe, dass die Entscheidungen ohne mündliche Verhandlung und ohne Hinzuziehung der beisitzenden Richter ergehen und erforderliche Zustellungen von Amts wegen erfolgen.

Dritter Teil – Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen – 4. Abschnitt: Vollstreckung gerichtlicher Entscheidungen

§ 53 Vollstreckungsmaßnahmen

(1) Ist ein Beteiligter rechtskräftig zu einer Leistung verpflichtet worden, hat er dem Gericht, das die Streitigkeit verhandelt und entschieden hat, innerhalb eines Monats nach Eintritt der Rechtskraft zu berichten, dass die auferlegten Verpflichtungen erfüllt sind.

(2) 1Berichtet der Beteiligte nicht innerhalb eines Monats, fordert der Vorsitzende des Gerichts ihn auf, die Verpflichtungen unverzüglich zu erfüllen. 2Bleibt die Aufforderung erfolglos, ersucht das Gericht den kirchlichen Vorgesetzten des verpflichteten Beteiligten um Vollstreckungshilfe. 3Dieser berichtet dem Gericht über die von ihm getroffenen Maßnahmen.

(3) Bleiben auch die nach Absatz 2 getroffenen Maßnahmen erfolglos, kann das Gericht auf Antrag gegen den säumigen Beteiligten eine Geldbuße bis zu 2500 Euro verhängen und anordnen, dass die Entscheidung des Gerichts unter Nennung der Verfahrensbeteiligten im Amtsblatt des für den säumigen Beteiligten zuständigen Bistums zu veröffentlichen ist.

§ 54 Vollstreckung von Willenserklärungen

Ist ein Beteiligter zur Abgabe einer Willenserklärung verurteilt, so gilt die Erklärung als abgegeben, sobald das Urteil Rechtskraft erlangt hat.

Dritter Teil – Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen – 5. Abschnitt: Beschwerdeverfahren

§ 55 Verfahrensbeschwerde

Hinsichtlich der Beschwerde gegen Entscheidungen des Kirchlichen Arbeitsgerichts oder seines Vorsitzenden gilt § 78 Satz 1 des Arbeitsgerichtsgesetzes entsprechend mit der Maßgabe, dass über die Beschwerde der Präsident des Arbeitsgerichtshofes durch Beschluss ohne mündliche Verhandlung entscheidet.

Vierter Teil – Schlussvorschriften –

§ 56 In-Kraft-Treten

Diese Ordnung tritt am 1. Juli 2010 in Kraft.

Für die Deutsche Bischofskonferenz

Erzbischof Dr. Robert Zollitsch
Vorsitzender der Deutschen Bischofskonferenz

6. Entsendeordnung für die Vertreter/Vertreterinnen der tariffähigen Arbeitnehmerkoalitionen in die Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen

§ 1 Gegenstand

Diese Entsendeordnung regelt gemäß § 6 Absatz 9 der Ordnung der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (Bayerische Regional-KODA-Ordnung – BayRKO) die Entsendung von Vertretern/Vertreterinnen der tariffähigen Arbeitnehmerkoalitionen (im Folgenden Gewerkschaften) auf der Mitarbeiterseite in die „Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen“ (im Folgenden Kommission).

§ 2 Vorbereitung der Entscheidung über die Entsendung

(1) $_1$Spätestens neun Monate vor dem Ende der Amtszeit der Kommission erfolgt eine Veröffentlichung in den Amtsblättern der Diözesen, in der die Bildung einer neuen Kommission und die Aufforderung zur Beteiligung daran bekannt gemacht werden. $_2$In dieser Veröffentlichung werden die Gewerkschaften aufgefordert, binnen zwei Monaten nach Bekanntmachung (Anzeigefrist) sich an der Entsendung von Vertretern/Vertreterinnen in die Kommission zu beteiligen. $_3$Zusätzlich soll eine Pressemitteilung über diesen Aufruf erscheinen. $_4$Hierbei ist die genaue Zahl der für die Gewerkschaften vorgesehenen Sitze gemäß § 6 Absatz 1 der BayRKO mitzuteilen.

(2) $_1$Gewerkschaften, die sich an der Entsendung von Vertretern/Vertreterinnen in die Kommission beteiligen wollen, teilen dies gegenüber dem/der Vorsitzenden der Kommission innerhalb der Anzeigefrist schriftlich mit. $_2$Die Anzeige kann nur bis zum Ablauf dieser Anzeigefrist abgegeben werden. $_3$Anzeigen, die nach dieser Frist eingereicht werden, können nicht berücksichtigt werden (Ausschlussfrist).

(3) $_1$Berechtigt zur Entsendung von Vertretern/Vertreterinnen sind nur Gewerkschaften, die nach ihrer Satzung für Regelungsbereiche der Kommission örtlich und sachlich zuständig sind. $_2$Erfüllt eine Gewerkschaft diese Voraussetzungen nicht, wird sie hierüber durch den Vorsitzenden/die Vorsitzende der Kommission schriftlich in Kenntnis gesetzt. $_3$Gegen die Entscheidung des/der Vorsitzenden ist Klage beim Kirchlichen Arbeitsgericht innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Wochen nach Bekanntgabe der Entscheidung zulässig. $_4$Die Frist beginnt zu laufen, wenn die Gewerkschaft über den Rechtsbehelf, das Gericht, bei dem der Rechtsbehelf anzubringen ist, den Sitz und die einzuhaltende Frist schriftlich belehrt worden ist.

§ 3 Entscheidung über die Entsendung

(1) $_1$Spätestens fünf Monate vor Ablauf der Amtszeit lädt der/die Vorsitzende die Gewerkschaften, die zur Mitwirkung berechtigt und bereit sind, zu einer Sitzung ein, in der sie sich auf die zahlenmäßige Zusammensetzung der von den Gewerkschaften zu entsendenden Vertreter einigen sollen. $_2$Die namentliche Benennung der Vertreter/Vertreterinnen der Gewerkschaften erfolgt spätestens drei Monate vor dem Ende der Amtszeit der laufenden

Periode. [3]Die Sitzung wird von dem/der Vorsitzenden geleitet, das Ergebnis in einem Protokoll festgehalten.

(2) [1]Benennt nur eine Gewerkschaft Vertreter/Vertreterinnen für die Kommission, fallen alle Sitze an diese Gewerkschaft. [2]Benennen mehrere Gewerkschaften Vertreter/Vertreterinnen für die Kommission, einigen sich diese Gewerkschaften untereinander auf die zahlenmäßige Verteilung der für die Gewerkschaften vorbehaltenen Sitze. [3]Sie können sich dabei an ihrer Organisationsstärke orientieren.

(3) [1]Als Vertreter/Vertreterinnen der Gewerkschaften können nur Personen benannt werden, die die Gewähr dafür bieten, dass sie das verfassungsmäßige Selbstbestimmungsrecht der Kirche zur Gestaltung der sozialen Ordnung ihres Dienstes achten und die Eigenart des kirchlichen Dienstes respektieren. [2]Der/Die Vorsitzende prüft, ob die benannten Personen die Voraussetzungen für die Mitgliedschaft in der Kommission erfüllen. [3]Liegen die Voraussetzungen für die Mitgliedschaft in der Kommission nicht vor, lehnt der/die Vorsitzende die benannte Person ab und teilt dies der entsendenden Gewerkschaft schriftlich mit. [4]Gegen die Entscheidung des/der Vorsitzenden ist Klage beim Kirchlichen Arbeitsgericht innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Wochen nach Bekanntgabe der Entscheidung zulässig. [5]Die Frist beginnt zu laufen, wenn die Gewerkschaft über den Rechtsbehelf, das Gericht, bei dem der Rechtsbehelf anzubringen ist, den Sitz und die einzuhaltende Frist schriftlich belehrt worden ist.

(4) [1]Kommt eine Einigung zwischen den Gewerkschaften nicht innerhalb einer Frist von vier Wochen ab dem Tag der Sitzung gemäß § 3 Absatz 1 dieser Ordnung zustande, gilt die Einigung als gescheitert. [2]In diesem Fall entscheidet der/die Vorsitzende im Einvernehmen mit dem stellvertretenden Vorsitzenden/der stellvertretenden Vorsitzenden über die Verteilung der Sitze. [3]Die Entscheidung ist den Gewerkschaften schriftlich mitzuteilen und zu begründen. [4]Gegen die Entscheidung des/der Vorsitzenden ist Klage beim Kirchlichen Arbeitsgericht innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Wochen nach Bekanntgabe der Entscheidung zulässig. [5]Die Frist beginnt nur zu laufen, wenn die Gewerkschaft über den Rechtsbehelf, das Gericht, bei dem der Rechtsbehelf anzubringen ist, den Sitz und die einzuhaltende Frist schriftlich belehrt worden ist. [6]Das kirchliche Arbeitsgericht entscheidet insbesondere auf Grund der Mitgliederzahlen, die ihm gegenüber glaubhaft zu machen sind. [7]Die Glaubhaftmachung der Mitgliederzahl kann insbesondere durch eine eidesstattliche Versicherung erfolgen, die ein Mitglied des Vertretungsorgans der Gewerkschaft vor einem Notar abgibt.

§ 4 Bekanntmachung der Entscheidung über die Entsendung

Die Entscheidung der Entsendung ist in den Amtsblättern der Diözesen bekannt zu machen.

§ 5 Kosten

Entstehende Kosten werden nicht erstattet.

§ 6 Übergangsvorschrift

Einmalig kann nach Inkrafttreten der Änderungen der Ordnung der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen das Entsendeverfahren abweichend von den

in § 2 Absatz 1 Satz 1 und 2 sowie § 3 Absatz 1 Satz 1 und 2 genannten Fristen vorzeitig durch die Kommission eingeleitet werden.

Anhang IV

Abkürzungsverzeichnis

a. F. alte Fassung
ABD Arbeitsvertragsrecht der bayerischen (Erz-)Diözesen
Abs. Absatz
Abschn. Abschnitt
ACK Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in Deutschland
AltTZG Altersteilzeitgesetz
AP Zeitschrift „Arbeitsrechtliche Praxis“
ArbZG Arbeitszeitgesetz
Art. Artikel
ATV-K Altersvorsorge-TV-Kommunal
AÜG Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
AVBayKiBiG Ausführungsverordnung BayKiBiG
AVR Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes
AZKR Arbeitszeitkontenregelung
BAG Bundesarbeitsgericht
BAnz. Bundesanzeiger
BAT Bundesangestelltentarifvertrag
BAT-O Bundesangestelltentarifvertrag – Ost
BayBesG Bayerisches Besoldungsgesetz
BayBhV Bayerische Beihilfeverordnung
Bayer. Regional-KODA Bayerische Regional-KODA
BayKiBiG Bayerisches Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz
BayRK Bayerische Regional-KODA
BayRKO Ordnung zur Gestaltung des Arbeitsvertragsrechtes durch eine Kommission für den Bereich der bayerischen (Erz-)Diözesen
BayRS Bayerische Rechtssammlung
BaySchFG Bayerisches Schulfinanzierungsgesetz
BBiG Berufsbildungsgesetz
BEEG Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
BetrAVG Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung
BGB Bürgerliches Gesetzbuch
BGBl Bundesgesetzblatt
BGleiG Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes
BhV Beihilfevorschriften (des Landes Bayern)
BKGG Bundeskindergeldgesetz
BL Bund/Länder
BSHG Bundessozialhilfegesetz
BtMG Betäubungsmittelgesetz
Buchst. Buchstabe
BUrlG Bundesurlaubsgesetz
BV Beihilfeversicherung
BVG Bundesversorgungsgesetz
BZRG Bundeszentralregister
c. canon des CIC
cc. canon, canones des CIC
CIC Codex Juris Canonici 1983

D Diensteinheit
DIAG Diözesane Arbeitsgemeinschaft
Dipl. FH Diplom Fachhochschule
Dipl. Rel. Päd.(FH) Diplom Religionspädagoge Fachhochschule
Dipl. Theol. Diplom-Theologe
DO Dienstordnung
DOK Deutsche Ordensoberenkonferenz
DRiG Deutsches Richtergesetz
DV Datenverarbeitung
DVBayKiG Durchführungsverordnung zum Bayerischen Kindergartengesetz
E Entgeltgruppe
EG Entgeltgruppe
EntgFG Entgeltfortzahlungsgesetz
EStG Einkommensteuergesetz
EUR EURO
ff. fortfolgende
FakOSozPäd Fachakademieordnung Sozialpädagogik
FH Fachhochschule
gem. gemäß
ggf. gegebenenfalls
GO Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse
GrO Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse
GVBl Gesetz- und Verordnungsblatt
HRG Hochschulrahmengesetz
i. K. im Kirchendienst
i. S. d. im Sinne des
i. V. m. in Verbindung mit
IT Informationstechnik
J. Jahre
JArbSchG Jugendarbeitsschutzgesetz
JS Gesamtjahressumme
KAB Katholische Arbeitnehmerbewegung
KAGO Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung
KAZO Kirchliche Arbeitszeitordnung
KFZ Kraftfahrzeug
KiStiftO Kirchenstifungsordnung
KLDO Kirchliche Lehrerdienstordnung
KODA Kommission zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsvertragsrechtes
KSchG Kündigungsschutzgesetz
KuRVO Verordnung über das Kassen- und Rechnungswesen der Gemeinden
LPartG Lebenspartnerschaftsgesetz
LEP Landesentwicklungsprogramm
LDO Lehrerdienstordnung (staatliche)
LlbG Leistungslaufbahngesetz
LPO I Lehreramtsprüfungsordnung I
MAVO Mitarbeitervertretungsordnung
MTArb Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder
MTL Manteltarifvertrag für Arbeiter der Länder
MuSchG Mutterschutzgesetz
NachwG Nachweisgesetz
Nr. Nummer
o. ä. oder ähnlich
OZ Ortszuschlag

ReiseKO Reisekostenordnung der bayerischen (Erz-)Diözesen
RKO Reichskassenordnung
RL i. K. Religionslehrer/in im Kirchendienst
RÜG Rentenüberleitungsgesetz
RÜ-L Regelung zur Überleitung von Lehrkräften an Schulen in kirchlicher Trägerschaft
RÜÜ Regelung zur Überleitung der Beschäftigten und des Übergangsrechts
RVO Reichsversicherungsordnung
SGB Sozialgesetzbuch
SJR Sabbatjahrregelung
SR Sonderregelung
SR-L Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse arbeitsvertraglich beschäftigter Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft
StGB Strafgesetzbuch
TD Tagesdurchschnitt
TDL Tarifgemeinschaft Deutscher Länder
TV Tarifvertrag
TVAöD Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes
TVöD Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes
TVöD-AT Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes – Allgemeiner Teil
TVPöD Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes
TVÜ Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten des Bundes in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts
TzBfG Teilzeit- und Befristungsgesetz
u. Ä. und Ähnliches
Unterabs. Unterabsatz
v. H. vom Hundert
VBL Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder
vgl. vergleiche
VKA Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände
VO Vergütungsordnung
VOBD Versorgungsordnung der bayerischen (Erz-)Diözesen
5. VermBG Fünftes Gesetz zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer
WA wöchentliche Arbeitszeit
WOBayRK Wahlordnung für die Vertreter der Mitarbeiter in der Bayerischen Regional-KODA und der Lehrerkommission
z. A. zur Anstellung
z. B. zum Beispiel
Ziff. Ziffer
ZKO Ordnung für die Zentrale Kommission zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechtes im kirchlichen Dienst
ZPO Zivilprozessordnung
ZVK Zusatzversorgungskasse