

**Änderungen und Ergänzungen zum  
Arbeitsvertragsrecht der bayerischen  
(Erz-)Diözesen – ABD –**

6. Aktualisierung

**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
- **§ 3 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.  
zum 1. September 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





### **III. Redaktionelle Änderungen**

- **Änderung des ABD Teil A, 3. (§ 1)**
- **Änderung des ABD Teil A, 3. (§ 11)**
- **Änderung des ABD Teil A, 3. (§ 17a)**
- **Änderung des ABD Teil A, 3. (Anlage 4 K)**
- **Änderung des ABD Teil D, 7. (§ 3)**
- **Änderung des ABD Teil D, 8. (§ 5)**
- **Änderung des ABD Teil D, 9. (§ 8)**
- **Änderung des ABD Teil D, 9. (§ 13)**

## **§ 36b Übergangsregelung für die kirchliche Beihilfeversicherung bei Krankheitsfällen**

(1) <sup>1</sup>Zur Wahrung des Besitzstandes wird den Beschäftigten, die

1. am 31.08.1994 in einem unter die arbeitsvertragsrechtlichen Regelungen der bayerischen (Erz-)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. <sup>2</sup>Der Übertritt in ein Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber, der das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen (Erz-)Diözesen anwendet, ist unschädlich, soweit eine Unterbrechung nicht vorliegt und der neue Arbeitgeber die gleichen diözesanen Beihilferegulungen anwendet.<sup>13</sup>Satz 1 und 2 gilt auch für Beschäftigte, die die Voraussetzungen des Satz 1 Nr. 2 wegen Inanspruchnahme von Elternzeit, Sonderurlaub nach § 28 Abs. 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.

<sup>1</sup> 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 Erstaussstattung bei Geburten**

- (1) Die/der Beschäftigte erhält bei der Geburt eines Kindes eine Geburtskostenpauschale in Höhe von 230,00 Euro je Kind.
- (2) Der Anspruch nach Absatz 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 Absatz 1 nicht angerechnet.
- (4) Bei Beschäftigungsverhältnissen zu mehreren Arbeitgebern, die das Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen anwenden, erhält die/der Beschäftigte die Geburtskostenpauschale von jedem Arbeitgeber anteilig, insgesamt jedoch nur ein Mal.



## **§ 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 Abs. 2 Satz 1 ein entsprechender Zeitausgleich durchgeführt wird.





## **§ 43 Überstunden**

(1) <sup>1</sup>Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Freizeit auszugleichen. <sup>2</sup>Sofern kein Arbeitszeitkonto nach § 10 eingerichtet ist, oder wenn ein solches besteht, die/der Beschäftigte jedoch keine Faktorisierung nach § 8 Abs. 1 geltend macht, erhält die/der Beschäftigte für Überstunden (§ 7 Abs. 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. <sup>3</sup>Der Anspruch auf den Zeitzuschlag für Überstunden nach § 8 Abs. 1 besteht unabhängig von einem Freizeitausgleich.

(2) <sup>1</sup>Für Beschäftigte der Entgeltgruppe 15 in den Ordinariaten sind Mehrarbeiten und Überstunden durch das Tabellenentgelt abgegolten. <sup>2</sup>Beschäftigte 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. <sup>3</sup>Satz 1 gilt auch für Leiterinnen/Leiter von Dienststellen und deren ständige Vertreterinnen/Vertreter, die in die Entgeltgruppen 14 und 15 eingruppiert sind.

## **7. Abschnitt: Anhang 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**

<sup>1</sup>Für Hausmeisterinnen/Hausmeister, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende besondere Regelungen zu § 6 Abs. 1 Satz 1:  
<sup>2</sup>Die Summe aus den faktorisierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 nicht überschreiten. <sup>3</sup>Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten. <sup>4</sup>Bereitschaftszeiten 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. <sup>5</sup>Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als Arbeitszeit gewertet (faktorisiert). <sup>6</sup>Bereitschaftszeiten werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.





## Anhang zu § 16

### Besondere Stufenregelungen

#### 1. Allgemein\*

(1) 1Abweichend von § 16 Abs. 1 ist Endstufe

a) in der Entgeltgruppe 9 die Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend

- Vergütungsgruppe V a ohne Aufstieg nach IV b,
- Vergütungsgruppe V b ohne Aufstieg nach IV b,
- Vergütungsgruppe V b nach Aufstieg aus V c (bei Zuordnung nach Anlage 2 Teil A, 3.).

2Diese Beschäftigten erhalten nach 5 Jahren in Stufe 4 eine monatliche Zulage in Höhe von 72,17 Euro<sup>1)</sup>. 3Die Zulage beträgt ab dem 1. Januar 2009 74,19 Euro. 4Für die Zulage gilt § 9 Abs. 4 Satz 2 Teil A, 3. entsprechend.

- Lohngruppe 9;

b) in der Entgeltgruppe 3 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend der

- Vergütungsgruppe VIII mit und ohne Aufstieg nach VII sowie nach Aufstieg aus IX/IX b,
- Lohngruppe 3 nach Aufstieg aus Lohngruppe 2 und 2 a (bei Zuordnung nach Anlage 2 Teil A, 3.),
- Lohngruppe 2 a nach Aufstieg aus Lohngruppe 2 (bei Zuordnung nach Anlage 2 Teil A, 3.),
- Lohngruppe 2 mit Aufstiegen nach Lohngruppe 2 a und 3;

c) in der Entgeltgruppe 2 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend der

- Vergütungsgruppe IX b nach Aufstieg aus X (bei Zuordnung nach Anlage 2 Teil A, 3.),
- Vergütungsgruppe X mit Aufstieg nach IX b,
- Vergütungsgruppe X (bei Zuordnung nach Anlage 2 Teil A, 3.),
- Lohngruppe 1 a (bei Zuordnung nach Anlage 2 Teil A, 3.),
- Lohngruppe 1 mit Aufstieg nach Lohngruppe 1 a.

(2) Abweichend von § 16 Abs. 3 Satz 1 gelten für die Stufenlaufzeiten folgende Sonderregelungen:

In der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 3 nach fünf Jahren in Stufe 2 und die Stufe 4 nach neun Jahren in Stufe 3 bei Tätigkeiten entsprechend der

- Vergütungsgruppe V a ohne Aufstieg nach IV b,
- Vergütungsgruppe V b ohne Aufstieg nach IV b (einschließlich in Vergütungsgruppe V b vorhandene Aufsteiger aus Vergütungsgruppe V c)

erreicht; bei Tätigkeiten entsprechend der Lohngruppe 9 wird die Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2 und die Stufe 4 nach sieben Jahren in Stufe 3 erreicht.

1) ab 01.01.2008 Erhöhung um 3,1 % (Die Zulage beträgt ab 01.01.2008 72,17 €)

#### 2. Pädagogisches Personal in Kindertageseinrichtungen\*

(1) Abweichend von § 16 Abs. 1 ist Endstufe

in der Entgeltgruppe 9 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend

- Vergütungsgruppe V b ohne Aufstieg nach IV b,
- Vergütungsgruppe V b nach Aufstieg aus V c,

(2) Abweichend von § 16 Abs. 3 Satz 1 gelten für die Stufenlaufzeiten folgende Sonderregelungen:

In der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 5 nach neun Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend

## **§ 1 Vergütungsgrundlagen**

- (1) Gemeindeassistenten werden nach Vergütungsgruppe V b vergütet.
- (2) 1Gemeindereferenten werden nach Vergütungsgruppe IV b vergütet. 2Bei Bewährung in dieser Vergütungsgruppe erfolgt nach fünf Jahren eine Höhergruppierung nach IV a.1
- (3) Bewerber, die vor Aufnahme in die Berufseinführung beschäftigt werden, werden bis zum Beginn der Berufseinführung nach Vergütungsgruppe V c vergütet.2

1 Protokollnotiz:

Die BayRK nimmt zur Kenntnis, dass die Erzdiözese München und Freising bis auf weiteres für vollbeschäftigte Gemeindereferenten eine Förderzulage von derzeit 130,00 Euro pro Monat gewährt; für teilzeitbeschäftigte Gemeindereferenten wird diese Zulage anteilig gewährt.

2 Hinweis:

Während der Ableistung des berufspraktischen Jahres nach Abschluss der schulischen Ausbildung werden 75% aus Vergütungsgruppe V b (einschl. Jahressonderzahlung, allg. Zulage und Urlaubsgeld) gewährt.





## **§ 2 Vergütung für teilzeitbeschäftigte Gemeindereferenten**

- (1) Teilzeitbeschäftigte Gemeindereferenten erhalten die ihrer regelmäßigen durchschnittlichen Wochenarbeitszeit entsprechende anteilige Vergütung eines vergleichbaren Vollbeschäftigten.
- (2) (aufgehoben)



## **§ 2 Vergütung für Teilzeitbeschäftigte und für aushilfsweise Beschäftigte**

- (1) Teilzeitbeschäftigte Religionslehrer erhalten die ihrem regelmäßigen Wochenstundenumfang entsprechende anteilige Vergütung eines vergleichbaren Vollbeschäftigten.
- (2) Aushilfsweise beschäftigte Religionslehrer gemäß § 8 Abs. 1 Unterabs. 2 SGB IV erhalten für die Dauer einer Beschäftigung von längstens zwei Monaten eine Einzelstundenvergütung auf der Grundlage von 50 v. H. der Summe der Tabellenentgelte der Stufen 2 und 3 der Entgeltgruppe 10.





### **§ 3 Tätigkeit an Förderschulen**

(1) <sup>1</sup>Für eine Tätigkeit an Förderschulen wird entsprechend der regelmäßigen Wochenstundenzahl eine Zulage in Höhe von 12,35 Euro gewährt, die jeweils zum 1. September des laufenden Jahres an das tarifliche Entgeltniveau angepasst wird (Förderschulzulage).

<sup>2</sup>Diese Bestimmung gilt für die erstmals ab Schuljahrsbeginn 2006/2007 an Förderschulen eingesetzten Religionslehrer i. K.

(2) Für die im Schuljahr 2005/2006 bereits an Förderschulen eingesetzten Religionslehrer i. K., die ohne Unterbrechung auch in den Folgejahren weiter an Förderschulen unterrichten, beträgt die Zulage weiterhin 12,86 Euro, die jeweils zum 1. September des laufenden Jahres an das tarifliche Entgeltniveau angepasst wird.

(3) Die Förderschulzulage ist eine Zulage im Sinne der Ziffer 1 der Anlage D zu Teil A, 1.

## **A, 3. Regelung zur Überleitung der Beschäftigten und des Übergangsrechts (RÜÜ)**

### **1. Abschnitt: Allgemeine Vorschriften (§§ 1-2)**

#### **§ 1 Geltungsbereich**

(1) <sup>1</sup>Diese 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. <sup>2</sup>Diese Regelung gilt ferner für die unter § 19 Abs. 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) (frei)

(4) Die Vorschriften der Teile A bis F gelten, soweit diese Regelung keine abweichenden Bestimmungen trifft.





## **§ 2 (frei)**

## **2. Abschnitt: Überleitungsregelungen (§§ 2-7)**

### **§ 3 Überleitung**

Die von § 1 Abs. 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.



## **§ 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 Abs. 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 Abs. 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 Abs. 3 ABD Teil A,1. sind auf die persönliche Zulage in voller Höhe anzurechnen.

Anmerkung zu Satz 9:

Die Anrechnung umfasst auch entsprechende Entgeltsteigerungen, die nach dem 30. September 2005 und vor dem 1. Juli 2008 erfolgt sind.





## § 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. 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; die Änderung der Kindergeldberechtigung hat die/der Beschäftigte dem Arbeitgeber unverzüglich schriftlich anzuzeigen. 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 Abs. 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.

(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 Abs. 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. 3 Ansprüche 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:

Die Besitzstandszulage erhöht sich ab 1. Januar 2009 um 2,8 v.H.

(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.









## **§ 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 Abs. 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 (Erz-) 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 Beschäftigten 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.
- 4.1 Zwischen 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 als Entgelt im Sinne des § 15 Teil A, 1. das Entgelt gewährt wird, das die/der Beschäftigte von seinem vorherigen Arbeitgeber erhalten hat, sofern bei dem neuen Arbeitgeber eine der bisherigen Tätigkeit entsprechende Tätigkeit ausgeübt wird. 2 Zusätzlich kann 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. 3 § 24 Abs. 2 Teil A, 1. bleibt unberührt.\*

\*Ziffer 4 tritt mit Ablauf des 31.12.2009 außer Kraft

Protokollnotiz zu § 17a:

1 Der Wechsel von einem Arbeitgeber zu einem anderen Arbeitgeber im Sinne des § 17 a muss ohne Unterbrechung, d.h. im unmittelbaren Anschluss erfolgen. 2 Unschädlich 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.

**Anlage 4 K: Vorläufige Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen für zwischen dem 01.10.2005 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung stattfindende Eingruppierungsvorgänge (kirchenspezifische Berufe)**

Berufsgruppe	Vorläufige Zuordnung der Vergütungsgruppen zu den Entgeltgruppen für zwischen dem 01.10.05 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung stattfindende	Neue Einstufung Entgeltgruppe
<b>Mesner</b>	Keine Stufe 6 VIII mit Aufstieg nach VII	3
	VII mit Aufstieg nach VI b	5
	VI b ohne Aufstieg nach V c	6
<b>Beschäftigte im Pfarrbüro</b>	IX b mit Aufstieg nach VIII	2
<b>Pfarrsekretärin</b>	keine Stufe 6 VIII mit Aufstieg nach VII	3
	VII mit Aufstieg nach VI b	5
	VI b ohne Aufstieg nach V c	6
<b>Kirchenmusiker A</b>	Keine Stufen 5 und 6 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 Abs. 4 Satz 2 Teil A, 3. entsprechend)	12 <sup>1)</sup>
<b>Kirchenmusiker B</b>	V c mit Aufstieg nach V b	8
	V b mit Aufstieg nach IV b	9
	IV b mit Aufstieg nach IV a IV a ohne Aufstieg nach III	10
	IV a ohne Aufstieg nach III	
<b>Kirchenmusiker C</b>		5
<b>Kirchenmusiker D</b>	Keine Stufe 6 X	3 <sup>2)</sup>
<b>Kirchenmusiker E</b>	X (Endstufe 3)	2 <sup>3)</sup>
<b>Religionslehrer vor Vorbereitungsdienst (oder Seminardienst)</b>		8

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.

<b>Berufsgruppe</b>	<b>Vorläufige Zuordnung der Vergütungsgruppen zu den Entgeltgruppen für zwischen dem 01.10.05 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung stattfindende Eingruppierungsvorgänge</b>	<b>Neue Einstufung Entgeltgruppe</b>
<b>Religionslehrer</b> im Vorbereitungsdienst (oder Seminardienst)	Endstufe 2	9
<b>Religionslehrer i. K.</b> mit 2. Dienstprüfung		10
<b>Religionslehrer</b> ohne Vorbereitungsdienst (oder Seminardienst) Würzburger Fernkurs		8
<b>Religionslehrer</b> Dipl. Theol. Dipl. Rel.-Päd.(FH)		9
<b>Religionslehrer</b> (Dipl. FH) an beruflichen Schulen	IV a mit Aufstieg nach III III ohne Aufstieg nach II a	11
<b>Religionslehrer</b> (Dipl.Theol.) an beruflichen Schulen	II a mit Aufstieg nach I b	13
	I b nach Aufstieg aus II a	14
<b>Religionslehrer</b> (Dipl. FH) an Realschulen	IV a mit Aufstieg nach III	11
	III ohne Aufstieg nach II a	
<b>Religionslehrer</b> (Dipl.Theol.) an Realschulen	III mit Aufstieg nach II a	12
	II a nach Aufstieg aus III	
<b>Religionslehrer</b> (Dipl. FH) an Gymnasien (bis höchstens 10. Jahrgangsstufe)	IV a mit Aufstieg nach III	11
	III ohne Aufstieg nach II a	



## **§ 6 Besondere Dienstpflichten**

Die Mitarbeiterinnen haben insbesondere darauf zu achten, dass

- a. Kinder alters- und entwicklungsgemäß beaufsichtigt werden,
- b. Kinder nur mit schriftlicher Einwilligung der Erziehungsberechtigten die Einrichtung allein verlassen dürfen,
- c. für die Teilnahme an Ausflügen und Veranstaltungen (z.B. Besuche in Museen, Tiergärten ...) die schriftliche Einwilligung der Erziehungsberechtigten 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 Dienstzeit vom Kath. Kindergarten abwesend sein können.





## **§ 7 Regelung der Arbeitszeit, Verfügungszeit, Mehrarbeit und Fortbildung**

(1) Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von derzeit 39 Stunden (= 100% einer Vollzeitbeschäftigung), verteilt auf fünf Arbeitstage, umfasst neben der Arbeit mit den Kindern (pädagogische Gruppenarbeit) auch die Verfügungszeit.

(2a) 1Unter Verfügungszeit für das pädagogische Fachpersonal fallen insbesondere die Vor- und Nachbereitung der pädagogischen Gruppenarbeit, Einkauf von Material, Elternarbeit (auch Elternsprechstunden), Dienstbesprechungen, Vorbereitungen von Kindergartenfesten. 2Die Verfügungszeit ist in der Einrichtung abzuleisten.

(2b) 1Den Gruppenleiterinnen ist Verfügungszeit zu gewähren, wobei in der Regel ein Maß von sieben Wochenstunden nicht unterschritten werden sollte. 2Die zeitliche Lage der Verfügungszeit ist unter Berücksichtigung der betrieblichen Möglichkeiten festzulegen. 3Teilzeitbeschäftigten Gruppenleiterinnen ist die Verfügungszeit anteilig zu gewähren. 4Für die Leitung eines eingruppigen Kindergartens erhält die Kindergartenleiterin zusätzlich in der Regel zwei Wochenstunden Verfügungszeit für Leitungsaufgaben. 5Für die Leitung eines mehrgruppigen Kindergartens erhält die Kindergartenleiterin zusätzlich in der Regel drei Wochenstunden Verfügungszeit für Leitungsaufgaben.

(2c) Den pädagogischen Zweitkräften ist die für die Vor- und Nachbereitung und sonstigen Dienstpflichten unumgängliche Verfügungszeit zu gewähren.

(3) 1Mehrarbeit ist vorzugsweise in besuchssarmen Zeiten auszugleichen und mit der Leitung und mit dem Träger abzusprechen. 2Eine Ansammlung von Überstunden zum Zwecke der Ausdehnung der Schließungszeiten ist nicht zulässig. 3Vom Träger angeordnete Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst zeitnah abzubauen.

(4a) 1Die Mitarbeiterinnen sind verpflichtet, sich beruflich fortzubilden. 2An Fortbildungsmaßnahmen, zu denen sie vom Träger verpflichtet werden, haben sie teilzunehmen. 3Die Kosten trägt der Dienstgeber.

(4b) 1Die Mitarbeiterinnen erhalten, wenn sie im Einverständnis mit dem Dienstgeber freiwillig an einer fachlichen Veranstaltung teilnehmen, Dienstbefreiung bis zu fünf Arbeitstage im Kalenderjahr. 2 50 % der Kosten sowie die Fahrtkosten entsprechend den diözesanen Regelungen werden vom Dienstgeber erstattet.

(4c) Besinnungstage und Exerzitien, die im Interesse des Dienstgebers angeboten werden, werden nicht auf die freiwillige Fortbildung angerechnet.

(4d) Die Teilnahme an Arbeitskreisen und Arbeitskonferenzen des Diözesancaritasverbandes, zu denen die Mitarbeiterinnen vom Träger entsandt werden, stehen dem Dienst gleich.

(5) 1Darüber hinaus stehen innerhalb der Einrichtung für jede pädagogische Fach- und

---

Ergänzungskraft (§ 16 AVBayKiBiG) – 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. <sup>2</sup>Bei 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. <sup>3</sup>Die nach den Sätzen 1 und 2 ermittelten Gesamtstunden werden zu gleichen Zeitanteilen auf die pädagogischen Fach- und Ergänzungskräfte aufgeteilt. <sup>4</sup>Die 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.









## **§ 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	€ je qm 1) Nutzfläche monatlich
1	ohne ausreichende Gemeinschaftseinrichtungen	6,85
2	mit ausreichenden Gemeinschaftseinrichtungen	7,60
3	mit eig. Bad oder Dusche	8,68
4	mit eig.Toilette und Bad oder Dusche	9,66
5	mit eig. Kochnische, Toilette und Bad oder Dusche	10,30

1 Beträge gültig ab 01.01 2009

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 Abs. 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 Abs. 1.

(4) 1Mit dem sich aus Abs. 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.

4 Wird 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.

5 Steht eine gemeinschaftliche Waschmaschine zur Reinigung der Körperwäsche zur Verfügung, ist dafür ein monatlicher Pauschbetrag von 4,11 € 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  $66 \frac{2}{3}$  v. H.

b) für drei Personen 40 v. H.

des vollen Wertes angerechnet.





## **§ 4 Anpassung des Wertes der Personalunterkünfte**

Die in § 3 Abs. 1 und Abs. 4 Unterabs. 3 genannten Beträge sind jeweils zu demselben Zeitpunkt und um denselben Vomhundertsatz zu erhöhen oder zu vermindern, um den der aufgrund § 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SGB IV in der Sachbezugsverordnung allgemein festgesetzte Wert für Wohnungen mit Heizung und Beleuchtung erhöht oder vermindert wird.



## **§ 4 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.

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.

(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.

(3) Die ergänzende Leistung nach den §§ 2 und 3 ist bei der Bemessung der Jahressonderzahlung nicht zu berücksichtigen.





## § 5 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) 1Dem Grenzbetrag nach § 2 Abs. 3 Satz 2 Buchst. a bzw. § 3 Abs. 1 Satz 3 ist das nach § 5 Abs. 2 ABD Teil A, 3. ermittelte Vergleichsentgelt einschließlich Vergütungsgruppenzulage (§ 9 ABD Teil A, 3.), persönlicher Zulage (Protokollnotiz zu § 6, §§ 10, 17 Abs. 8, 18 ABD Teil A, 3., §§ 14, 14 a, 31 Abs. 3, 32 Abs. 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 Abs. 3 Satz 1 Buchst. 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 Garantiebetrags nach § 17 Abs. 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 Abs. 8, 18 ABD Teil A, 3., §§ 14, 14a, 31 Abs. 3, 32 Abs. 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 Abs. 3 Satz 1 Buchst. a den jeweiligen Grenzbeträgen gegenüberzustellen ist.

Bei Wiedereinstellung nach der Anmerkung zu § 1 Abs. 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 Abs. 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.

## **§ 8 Tagegeld**

- (1) Der Tagegeldanspruch beträgt bei Dienstreisen, die je Kalendertag mindestens 8 Stunden und weniger als 14 Stunden dauern 6 €, mindestens 14 Stunden und weniger als 24 Stunden dauern 12 €, genau 24 Stunden dauern 24 €.
- (2) Bei mehreren Dienstreisen an einem Kalendertag wird jede Dienstreise für sich berechnet; es wird jedoch zusammen nicht mehr als ein volles Tagegeld gewährt.
- (3) 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.
- (4) Bei Auslandsdienstreisen finden die Sätze der Bayerischen Auslandsreisekostenverordnung (BayARV) entsprechende Anwendung.
- (5) Der Arbeitgeber kann in begründeten Ausnahmefällen unter Berücksichtigung der Wirtschaftlichkeit die Erstattung entstandener notwendiger Auslagen für Verpflegung, die über den Pauschbeträgen des Absatzes 1 liegen, abzüglich der anzusetzenden amtlichen Sachbezugswerte<sup>1</sup> für Verpflegung zulassen.

<sup>1</sup> Sachbezugswerte 2009: Frühstück 1,53 €, Mittag-, Abendessen jeweils 2,73 €.





## **§ 9 Übernachtungsgeld**

(1) Übernachtungsgeld wird bei einer mindestens achtstündigen Dienstreise gewährt, wenn diese sich über mehrere Kalendertage erstreckt oder bis drei Uhr angetreten worden ist. Übernachtungsgeld 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 außerhalb des Wohnortes verbrachte Nacht beträgt 20,-- €.

(3) Bei Auslandsdienstreisen finden die Sätze der Bayerischen Auslandsreisekostenverordnung (BayARV) entsprechende Anwendung.

(4) Sind die entstandenen notwendigen Übernachtungskosten höher als das zustehende Übernachtungsgeld nach Absatz 2, so wird der Mehrbetrag des Übernachtungsgeldes erstattet. Übernachtungskosten, die die Kosten des Frühstücks einschließen, sind vorab um 20 % des für den Unterkunftsort maßgebenden Pauschbetrags für Verpflegungsmehraufwendungen bei einer Auswärtstätigkeit mit einer Abwesenheit von mindestens 24 Stunden zu kürzen.



## **§ 12 Erstattung der Nebenkosten**

Zur Erledigung des Dienstgeschäfts entstandene notwendige Auslagen, die nicht nach den §§ 5 bis 11 zu erstatten sind, werden als Nebenkosten erstattet.





## **§ 13 Erstattung der Auslagen bei Dienstreisen unter acht Stunden Dauer und bei Dienstgängen**

Bei Dienstreisen unter acht Stunden Dauer und bei Dienstgängen stehen Dienstreisenden Fahrkostenerstattung (§ 5), Wegstrecken- und Mitnahmeentschädigung (§ 6) und Nebenkostenerstattung (§ 12) zu. Daneben werden die nachgewiesenen notwendigen Auslagen für Verpflegung, abzüglich der jeweils geltenden amtlichen Sachbezugswerte<sup>1</sup> gewährt.

<sup>1</sup> Sachbezugswerte 2009: Frühstück 1,53 €; Mittag-, Abendessen jeweils 2,73€

## **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.

b) Machen Beschäftigte von ihrem Anspruch auf Entgeltumwandlung Gebrauch, müssen sie von ihrem Arbeitsentgelt jährlich einen Betrag in Höhe von mindestens einem Hundertsechstel ( $1/160$ ) der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV für ihre betriebliche Altersversorgung verwenden (§ 1 a Abs. 1 Satz 4 BetrAVG).

##### 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 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV Beschäftigte gemäß § 24 Abs. 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 SELBSTHILFE, Pensionskasse der Caritas VVaG, soweit deren Satzung die Versicherung zulässt. 2Satz 1 gilt auch für die nach § 2 Abs. 2 Versorgungsordnung B von der Versicherungspflicht ausgenommenen Beschäftigten. 3Beschäftigte im Sinne des § 2 Abs. 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 Abs. 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 Abs. 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. 3 Beschäftigte 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)

1.1 Bemessungsgrundlage 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 Abs. 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)**

1.1 Wandeln krankenversicherungspflichtig Beschäftigte Entgelt um, leistet der Arbeitgeber 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**

#### **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.