

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

12. Aktualisierung

**I. 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

**II. 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 Änderungsstarifvertrags 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

### **III. Beschluss und zustimmende Kenntnisnahme der Bayerischen Regional- KODA**

- **ABD Teil A, 1.**  
hier: Umsetzung des Änderungsstarifvertrags Nr. 6 vom 8. Dezember 2010  
zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005  
verschiedene Inkraftsetzungsdaten

### **IV. Zustimmung Kenntnisnahme der Bayerischen Regional- KODA**

- **ABD Teil D, 12. (Regelung über eine einmalige Pauschalzahlung 2010)**  
hier: Umsetzung des Änderungsstarifvertrags Nr. 1 vom 8. Dezember 2010  
zum Tarifvertrag über eine einmalige Pauschalzahlung 2010 vom  
27. Februar 2010  
zum 1. Januar 2010

## **V. Änderungen durch Umsetzung von Änderungstarifverträgen**

### **- Änderung in Umsetzung des § 20a ABD Teil A, 1.**

hier: Umsetzung der Änderungstarifvertrags Nr. 9 vom 27. Februar 2010 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Besonderer Teil Verwaltung – (BT-V) – vom 13. September 2005

zum 1. August 2011

hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 5 vom 27. Februar 2010 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005

zum 1. August 2011

### **- Änderungen in Umsetzung des § 4 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

zum 1. August 2011

## **VI. Beschluss der Freisinger Bischofskonferenz vom 23./24.03.2011**

### **- Bayerische Regional-KODA-Ordnung (BayRKO)**

hier: Änderung der §§ 1, 2 und 11a









Bayerische Regional-KODA

**Arbeitsvertragsrecht  
der bayerischen (Erz-)Diözesen  
(ABD)**

12. Aktualisierung

Stand: 01.09.2011







### **§ 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 Abs. 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 berechnigte 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 Abs. 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 (Erz-)Diözesen.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>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 Dienstreise 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 G zu verlangen. 5Näheres kann in einer Dienstvereinbarung geregelt werden.



## § 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 (Erz-)Diözesen anfallen, kann einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und der/dem Beschäftigten oder durch Dienstvereinbarung abgewichen werden.





## **Abschnitt II: Arbeitszeit (§§ 6-11b)**

**Anmerkung zu Abschnitt 2:**

**Bei In-Kraft-Treten dieser Bestimmungen bestehende Gleitzeitregelungen 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 andauert hat und die/der Beschäftigte ab dem ersten Tag der Vertretung in Anspruch genommen worden ist.

(3) 1Die persönliche Zulage bemisst sich für Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen 9 bis 14 eingruppiert sind, aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich für die/den Beschäftigte/n bei dauerhafter Übertragung nach § 17 Absatz 4 Satz 1 bis 3 ergeben hätte. 2Für Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen 1 bis 8 eingruppiert sind, beträgt die Zulage 4,5 v. H. des individuellen Tabellenentgelts der/des Beschäftigten.





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

(aufgehoben)



## § 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.

(4) 1Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Beschäftigten derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2. 2Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt





nach Satz 1 ab 1. Januar 2010 weniger als 50 Euro in den Entgeltgruppen 1 bis 8 bzw. weniger als 80 Euro in den Entgeltgruppen 9 bis 15, so erhält die/der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrages einen Garantiebtrag von monatlich 50 Euro (Entgeltgruppen 1 bis 8) bzw. 80 Euro (Entgeltgruppen 9 bis 15). 3Wird 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; 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. 4Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppiierung. 5Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. 6Die/Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 5 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe, ggf. einschließlich des Garantiebetrags.

**Anmerkung zu Absatz 4 Satz 2:**

**Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil; eine Erhöhung der Garantiebeträge zum 1. Januar 2011 und 1. August 2011 über die zum 1. Januar 2010 erfolgte Erhöhung hinaus erfolgt nicht.**

**Anmerkung zu Absatz 4 Satz 3:**

**Satz 3 gilt bis zum Inkrafttreten der Eingruppierungsvorschriften des ABD (Entgeltordnung) nicht für Beschäftigte im Sinne von § 38 Absatz 5 Satz 1, wenn sie von der Entgeltgruppe 3 in die Entgeltgruppe 5 oder von der Entgeltgruppe 6 in die Entgeltgruppe 8 höhergruppiert werden.**

**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 § 18 Absatz 2 Satz 1, bereinigt um die im laufenden Jahr erfolgten linearen Erhöhungen der Tabellenentgelte. 2Das Ergebnis ist kaufmännisch auf zwei Stellen nach dem Komma zu runden. 3Die lineare Tabellenentgelterhöhung des Jahres 2010 ist in der Bereinigung für das Jahr 2011 berücksichtigt.

(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 Abs. 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 01.09.2010 um 2,3 %. 4Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile eines Cents unter 0,5 sind abzurunden, Bruchteile von 0,5 und mehr aufzurunden.



**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 bis 3 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. 2 Der/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 bis 3 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 bis 3. 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 § 92 SGB IX 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 Abs. 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.



### **§ 36d 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 ruht.
- (3) Etwaige Leistungen Dritter werden auf den Anspruch nach Absatz 1 nicht angerechnet.
- (4) <sup>1</sup>Bei Beschäftigungsverhältnissen zu mehreren Arbeitgebern, die das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen (Erz-)Diözesen anwenden, erhält der/die Beschäftigte die Kostenpauschale von jedem Arbeitgeber anteilig, insgesamt jedoch nur ein Mal. <sup>2</sup>Dies gilt auch, wenn beide Ehepartner bei einem Arbeitgeber beschäftigt sind, der das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen (Erz-)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 schriftlich geltend gemacht werden. 2Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.

### **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 (Erz-)Diözese.**

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

## **Anlage G: 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 184f 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



- die Stufe 3 bei Tätigkeit als Religionslehrerin/Religionslehrer im kirchlichen Vorbereitungsdienst (oder Seminardienst) oder Gemeindeassistentin/Gemeindeassistent (bei Zuordnung nach Anlage 2 K Teil A, 3.),
- die Stufe 2 bei Tätigkeit als Religionslehrerin/Religionslehrer im kirchlichen Vorbereitungsdienst (oder Seminardienst) oder Gemeindeassistentin/Gemeindeassistent (bei Zuordnung nach Anlage 4 K Teil A, 3.),
- c) in der Entgeltgruppe 3
  - die Stufe 5 bei Tätigkeit als Pfarrsekretärin/Pfarrsekretär, Mesnerin/Mesner (bei Zuordnung nach Anlage 4 K Teil A, 3.), Kirchenmusikerin/Kirchenmusiker D (bei Zuordnung nach Anlage 4 K Teil A, 3.),
- d) in der Entgeltgruppe 2
  - die Stufe 5 bei Tätigkeit als Kirchenmusikerin/Kirchenmusiker D (bei Zuordnung nach Anlage 2 K Teil A, 3.),
  - die Stufe 3 bei Tätigkeit als Kirchenmusikerin/Kirchenmusiker E.

<sup>2</sup> ab 01.01.2010 Erhöhung um 1,2 % (Die Zulage beträgt ab 01.01.2010 187,71 Euro); ab 01.01.2011 Erhöhung um 0,6 % (Die Zulage beträgt ab 01.01.2011 188,83 Euro); ab 01.08.2011 Erhöhung um 0,5 % (Die Zulage beträgt ab 01.08.2011 189,78 Euro);





## Anlage A

**Entgelttabelle**  
**gültig ab 1. August 2011**  
(monatlich in Euro)

<b>Entgelt- gruppe</b>	<b>Stufe 1</b>	<b>Stufe 2</b>	<b>Stufe 3</b>	<b>Stufe 4</b>	<b>Stufe 5</b>	<b>Stufe 6</b>
<b>15</b>	3.723,88	4.131,64	4.283,45	4.825,66	5.237,73	5.508,84
<b>14</b>	3.372,53	3.741,23	3.958,12	4.283,45	4.782,28	5.053,38
<b>13</b>	3.109,02	3.448,44	3.632,80	3.990,64	4.489,48	4.695,53
<b>12</b>	2.786,96	3.090,59	3.524,35	3.903,90	4.391,89	4.608,77
<b>11</b>	2.689,35	2.982,16	3.199,03	3.524,35	3.996,08	4.212,96
<b>10</b>	2.591,75	2.873,70	3.090,59	3.307,48	3.719,55	3.817,15
<b>9</b>	2.289,21	2.537,53	2.667,67	3.014,68	3.285,79	3.502,67
<b>8</b>	2.142,81	2.374,87	2.483,32	2.580,92	2.689,35	2.757,67
<b>7</b>	2.006,18	2.223,05	2.364,03	2.472,47	2.553,81	2.629,72
<b>6</b>	1.967,13	2.179,67	2.288,12	2.391,14	2.461,63	2.532,13
<b>5</b>	1.884,71	2.087,51	2.190,52	2.293,55	2.369,46	2.423,68
<b>4</b>	1.791,45	1.984,48	2.114,61	2.190,52	2.266,43	2.310,89
<b>3</b>	1.762,19	1.951,94	2.006,18	2.092,93	2.158,00	2.217,64
<b>2</b>	1.625,54	1.800,13	1.854,35	1.908,58	2.027,85	2.152,57
<b>1</b>		1.448,79	1.474,81	1.507,35	1.537,70	1.615,78

## **Anlage B: Bereitschaftsdienstentgelt**

### **Anlage B: Bereitschaftsdienstentgelt**

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

Gültig ab 01. August 2011

<b>Vergütungsgruppe</b>	<b>€</b>
VerGr. I	30,89
VerGr. Ia	28,32
VerGr. Ib	26,05
VerGr. IIa	23,86
VerGr. III	21,55
VerGr. IVa	19,83
VerGr. IVb	18,25
VerGr. Vb	17,60
VerGr. Vc	16,74
VerGr. VIb	15,54
VerGr. VII	14,58
VerGr. VIII	13,70
VerGr. IXa	13,19
VerGr. IXb	12,94
VerGr. X	12,28





## Anlage C: Stundenentgelte

### Anlage C: Stundenentgelte (gültig ab 1. August 2011) (in Euro)

Entgeltgruppe	Stufe 3	Stundenentgelt *
15	4.283,45	25,26
14	3.958,12	23,34
13	3.632,80	21,42
12	3.524,35	20,78
11	3.199,03	18,87
10	3.090,59	18,23
9	2.667,67	15,73
8	2.483,32	14,64
7	2.364,03	13,94
6	2.288,12	13,49
5	2.190,52	12,92
4	2.114,61	12,47
3	2.006,18	11,83
2	1.854,35	10,94
1	1.474,81	8,70

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



**Anlage zu § 1 zur Anlage zu § 44: Anlage F**

**Tabelle**  
**Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst**  
**(gültig ab 1. August 2011)**  
 (monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3069,49	3171,80	3581,07	3888,01	4348,44	4629,81
S 17	2762,53	3043,90	3376,44	3581,07	3990,33	4230,78
S 16	2690,92	2977,40	3202,50	3478,75	3785,70	3969,87
S 15	2588,60	2864,85	3069,49	3304,81	3683,39	3847,09
S 14	2557,91	2762,53	3018,33	3222,96	3478,75	3657,81
S 13	2557,91	2762,53	3018,33	3222,96	3478,75	3606,64
S 12	2455,59	2711,38	2956,94	3171,80	3437,82	3550,37
S 11	2353,28	2660,22	2793,24	3120,65	3376,44	3529,91
S 10	2291,88	2537,44	2660,22	3018,33	3304,81	3540,14
S 9	2281,65	2455,59	2609,06	2890,43	3120,65	3340,63
S 8	2189,56	2353,28	2557,91	2849,51	3115,53	3325,27
S 7	2123,06	2327,69	2491,41	2655,11	2777,89	2956,94
S 6	2087,25	2291,88	2455,59	2619,29	2767,65	2930,34
S 5	2087,25	2291,88	2445,36	2527,21	2639,76	2834,16
S 4	1892,85	2148,64	2281,65	2394,20	2465,82	2557,91
S 3	1790,54	2005,40	2148,64	2291,88	2332,81	2373,74
S 2	1713,80	1811,00	1882,62	1964,47	2046,32	2128,18

**- Anhang zu der Anlage F**

**S 2**

Beschäftigte in der Tätigkeit von Kinderpflegerinnen/Kinderpflegern mit staatlicher Anerkennung.  
 (Hierzu Anmerkung Nr. 1)

**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 Nr. 1)





#### **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 Nrn. 1 und 2)
2. Beschäftigte im handwerklichen Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung.  
(Hierzu Anmerkung Nr. 1)
3. Beschäftigte in der Tätigkeit von Erzieherinnen/Erziehern mit staatlicher Anerkennung.  
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 3)

#### **S 5**

1. Beschäftigte im handwerklichen Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung als Leiterinnen/Leiter von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen.  
(Hierzu Anmerkung Nr. 1)
2. Beschäftigte im handwerklichen Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen der Entgeltgruppe S 10 Fallgruppe 3 bestellt sind.  
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 4)

#### **S 6**

- Erzieherinnen/Erzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.  
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 3 und 5)

#### **S 7**

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten.  
(Hierzu Anmerkung Nr. 8)
2. 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 Nrn. 4, 8 und 9)

#### **S 8**

1. Erzieherinnen/Erzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten.  
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 3, 5 und 6)
2. Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.  
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 7)
3. Handwerksmeisterinnen/Handwerksmeister, Industriemeisterinnen/Industriemeister oder

Gärtnermeisterinnen/Gärtnermeister im handwerklichen Erziehungsdienst als Leiterinnen/Leiter von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen.

(Hierzu Anmerkung Nr. 1)

4. Handwerksmeisterinnen/Handwerksmeister, Industriemeisterinnen/Industriemeister oder Gärtnermeisterinnen/Gärtnermeister im handwerklichen Erziehungsdienst, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterin/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen der Entgeltgruppe S 13 Fallgruppe 6 bestellt sind.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 4)

5. Beschäftigte in der Tätigkeit von Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeitern bzw. Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung.

(Hierzu Anmerkung Nr. 1)

## **S 9**

1. Erzieherinnen/Erzieher mit staatlicher Anerkennung und 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 8 Fallgruppe 1.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 3 und 5)

2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/ Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten für behinderte Menschen im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten bestellt sind.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 4 und 8)

## **S 10**

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 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 Nrn. 4, 8 und 9)

3. Handwerksmeisterinnen/Handwerksmeister, Industriemeisterinnen/Industriemeister oder Gärtnermeisterinnen/Gärtnermeister im handwerklichen Erziehungsdienst als Leiterinnen/Leiter von großen Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen.

(Hierzu Anmerkung Nr. 1)

## **S 11**

Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Anmerkung Nr. 1)





## **S 12**

Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen Tätigkeiten.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 11)

## **S 13**

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 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 Nrn. 4, 8 und 9)

3. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten für behinderte Menschen im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten.

(Hierzu Anmerkung Nr. 8)

4. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/ Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten für behinderte Menschen im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 4, 8 und 9)

5. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/ Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Erziehungsheimen bestellt sind.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 4 und 10)

6. Handwerksmeisterinnen/Handwerksmeister, Industriemeisterinnen/Industriemeister oder Gärtnermeisterinnen/ Gärtnermeister im handwerklichen Erziehungsdienst als Leiterinnen/Leiter von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen, die sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes wesentlich aus der Entgeltgruppe S 10 Fallgruppe 3 herausheben.

(Hierzu Anmerkung Nr. 1)

## **S 14**

Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und 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).

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 12 und 13)

## **S 15**

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen.



Halbsatz beträgt die Zulage 40,90 Euro monatlich. 3Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Beschäftigte einen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben. 4Sie ist bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 23 Abs. 3) 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.

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

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 6,
- f) Tätigkeiten einer Facherzieherin/eines Facherziehers mit einrichtungsübergreifenden Aufgaben.

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 Tarifmerkmals 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 vergebenen Plätze wird ein an ein Kind unter drei Jahren verbgebener Platz mit dem Faktor 2 angerechnet. 3Eine Unterschreitung der maßgeblichen je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze von nicht mehr als 5 v.H. führt nicht zur Herabgruppierung. 4Eine Unterschreitung auf Grund vom Arbeitgeber verantworteter Maßnahmen (z.B. Qualitätsverbesserungen) führt ebenfalls nicht zur Herabgruppierung. 5Hiervon 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. 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.

12. 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.

13. 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.

Übergangsregelung für Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst im Kindertagesstättenbereich:

Auf die Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, auf die am 31. Oktober 2009 die Übergangsvorschriften des ABD Teil A, 2.3. Teil G.2. anzuwenden waren, finden diese Übergangsvorschriften unter den dort festgelegten Voraussetzungen sinngemäß weiter Anwendung.

## **Anlage G: 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 184f StGB);
- vorsätzliche Tötungsdelikte (§§ 211 bis 216 StGB);
- Misshandlung von Schutzbefohlenen (§ 225 StGB);
- Menschenhandel (§§ 232 bis 233a StGB);
- Menschenraub, Verschleppung, Entziehung Minderjähriger oder Kinderhand-del (§§ 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 B: Bereitschaftsdienstentgelt (Sozial- und Erziehungsdienst)**

### **Anlage B: Bereitschaftsdienstentgelt (Sozial- und Erziehungsdienst)**

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

**Gültig ab 1. August 2011**

<b>Vergütungsgruppe</b>	<b>€</b>
VerGr. I	30,89
VerGr. Ia	28,32
VerGr. Ib	26,05
VerGr. IIa	23,86
VerGr. III	21,55
VerGr. IVa	19,83
VerGr. IVb	18,25
VerGr. Vb	17,60
VerGr. Vc	16,74
VerGr. VIb	15,54
VerGr. VII	14,58
VerGr. VIII	13,70
VerGr. IXa	13,19
VerGr. IXb	12,94
VerGr. X	12,28

Für Beschäftigte, die nach der Anlage zu Abschnitt VII Sonderregelungen § 44 - Anlage F - eingruppiert sind, gilt die vorstehende Tabelle in der Weise, wie sie bei Weiteranwendung der Anlage 1a zum BAT gegolten hätte.





## Anlage C: Stundenentgelte (Sozial- und Erziehungsdienst)

### Anlage C: Stundenentgelte (Sozial- und Erziehungsdienst) (gültig ab 1. August 2011) (in Euro)

Entgeltgruppe	Stufe 3	Stundenentgelt *
S 18	3.581,07	21,12
S 17	3.376,44	19,91
S 16Ü	3.320,16	19,58
S 16	3.202,50	18,89
S 15	3.069,49	18,10
S 14	3.018,33	17,80
S 13Ü	3.061,43	18,05
S 13	3.018,33	17,80
S 12Ü	3.000,04	17,69
S 12	2.956,94	17,44
S 11Ü	2.847,11	16,79
S 11	2.793,24	16,47
S 10	2.660,22	15,69
S 9	2.609,06	15,39
S 8	2.557,91	15,08
S 7	2.491,41	14,69
S 6	2.455,59	14,48
S 5	2.445,36	14,42
S 4	2.281,65	13,46
S 3	2.148,64	12,67
S 2	1.882,62	11,10

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

## Vergütungsgruppe VI b

1 a. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Fünftel selbstständige Leistungen erfordert.

(Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Einrichtung, bei der der Angestellte beschäftigt ist, zu beziehen. Der Aufgabenkreis des Angestellten muss so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann. 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.)

(Hierzu Anmerkung Nr. 9)

1 b. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert,

nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 1 a.

(Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Einrichtung, bei der der Angestellte beschäftigt ist, zu beziehen. Der Aufgabenkreis des Angestellten muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.)

(Hierzu Anmerkung Nr. 9)

2. Angestellte, die nach mit dem Hinweiszeichen \* gekennzeichneten Tätigkeitsmerkmalen in der Vergütungsgruppe VII eingruppiert sind, nach neunjähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VII.

(Hierzu Anmerkung Nr. 14)

3. (frei)

4. Angestellte in Kassen, die verantwortlich Personen- oder Sachkonten führen oder verwalten, wenn ihnen in nicht unerheblichem Umfang schwierige buchhalterische Tätigkeiten übertragen sind.

(Der Umfang der schwierigen buchhalterischen Tätigkeiten ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.)

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 10, 11, 11 a und 11 b)

4 a. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst im unmittelbaren Anschluss an eine kaufmännische Berufsausbildung, deren Tätigkeit bezüglich Selbstständigkeit und Verantwortung (noch) eingeschränkt ist und nur unter Anleitung wahrgenommen wird, auf einer Stelle, deren Tätigkeitsmerkmale mindestens der Vergütungsgruppe V c entsprechen,

nach einjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 4.

(Hierzu Protokollnotiz)

5. Angestellte in Kassen, denen mindestens drei Angestellte mit buchhalterischen Tätigkeiten mindestens der Vergütungsgruppe VIII oder Maschinenbücher ständig unterstellt sind.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 10 und 11 a)

6. (frei)

7. Angestellte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 5 heraushebt, dass sie aufgrund der angegebenen Merkmale Dienst- oder Versorgungsbezüge, Vergütungen oder Löhne einschließlich der Krankenbezüge, Urlaubsvergütungen oder Urlaubslöhne selbstständig errechnen.





(Hierzu Anmerkung Nr. 8)

7 a. Angestellte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 5 heraushebt, dass sie aufgrund der angegebenen Merkmale Vergütungen oder Löhne einschließlich der Krankenbezüge, Urlaubsvergütungen oder Urlaubslöhne selbstständig errechnen und den damit zusammenhängenden Schriftwechsel selbstständig führen.

(Hierzu Anmerkung Nr. 8)

7 b. Angestellte, die aufgrund der angegebenen Merkmale die für die Errechnung und Zahlbarmachung der Dienst- oder Versorgungsbezüge, Vergütungen oder Löhne einschließlich der Krankenbezüge, Urlaubsvergütungen oder Urlaubslöhne im DV-Verfahren erforderlichen Arbeiten und Kontrollen zur maschinellen Berechnung verantwortlich vornehmen.

(Hierzu Anmerkung Nr. 8)

7 c. Angestellte, die aufgrund der angegebenen Merkmale die für die Errechnung und Zahlbarmachung der Dienst- oder Versorgungsbezüge, Vergütungen oder Löhne einschließlich der Krankenbezüge, Urlaubsvergütungen oder Urlaubslöhne im DV-Verfahren erforderlichen Arbeiten und Kontrollen zur maschinellen Berechnung verantwortlich vornehmen und den damit zusammenhängenden Schriftwechsel selbstständig führen.

(Hierzu Anmerkung Nr. 8)

8. bis 20. (frei)

21. Lektoren mit besonderen Fachkenntnissen.

22. bis 34. (frei)

35. Angestellte in Büchereien in Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse im Bibliotheksdienst und in nicht unerheblichem Umfang selbstständige Leistungen erfordern. (Die Klammersätze zu Fallgruppe 1 gelten entsprechend.)

36. Angestellte in Archiven in Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse im Archivdienst und in nicht unerheblichem Umfang selbstständige Leistungen erfordern. (Die Klammersätze zu Fallgruppe 1 gelten entsprechend.)

37. (frei)

38. Leiter von Registraturen, denen mindestens zwei Registraturangestellte, davon einer mindestens der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 10, ständig unterstellt sind.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 23 und 24)

39. Leiter von Registraturen, denen mindestens fünf Registraturangestellte ständig unterstellt sind.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 23 und 24)

40. Registraturangestellte in einer nach Sachgesichtspunkten vielfach gegliederten Registratur in Tätigkeiten, die gründliche, umfangreiche Fachkenntnisse des Registraturwesens und eingehende Kenntnisse des verwalteten Schriftgutes erfordern.

(Hierzu Anmerkung Nr. 22)



## Vergütungsgruppe VII

1 a. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert.

(Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Einrichtung, bei der der Angestellte beschäftigt ist, zu beziehen. Der Aufgabenkreis des Angestellten muss so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann).\*

(Hierzu Anmerkung Nr. 9)

1 b. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert.

(Erforderlich sind nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und Tarifbestimmungen usw. des Aufgabenkreises.) \*

(Hierzu Anmerkung Nr. 9)

1 c. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VIII Fallgruppe 1 a heraushebt, dass sie mindestens zu einem Viertel gründliche Fachkenntnisse erfordert,

nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII Fallgruppe 1 b. (Der Klammersatz zu Fallgruppe 1 b gilt.)

(Hierzu Anmerkung Nr. 9)

2. Angestellte, die nach mit dem Hinweiszeichen \* gekennzeichneten Tätigkeitsmerkmalen in der Vergütungsgruppe VIII eingruppiert sind,

nach dreijähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VIII.

(Hierzu Anmerkung Nr. 15)

3. Angestellte in Kassen, die verantwortlich Personen- oder Sachkonten führen oder verwalten. \*

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 10, 11 und 11a)

3 a. Angestellte in Finanzkassen, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordern.

(Erforderlich sind nähere Kenntnisse von Gesetzen und Verwaltungsvorschriften usw. des Aufgabenkreises.)\*

(Hierzu Anmerkung Nr. 10)

4. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst im unmittelbaren Anschluss an eine kaufmännische Berufsausbildung, deren Tätigkeit bezüglich Selbstständigkeit und Verantwortung (noch) eingeschränkt ist und nur unter Anleitung wahrgenommen wird, auf einer Stelle, deren Tätigkeitsmerkmale mindestens der Vergütungsgruppe VI b entsprechen,

nach sechs Monaten Bewährung in Vergütungsgruppe VIII Fallgruppe 2.

(Hierzu Protokollnotiz)

4 a. Maschinenbucher auf Arbeitsplätzen mit umfangreichem und vielfältigem Buchungsanfall.\*<sup>1</sup>

5. Berechner von Dienst- oder Versorgungsbezügen, von Vergütungen oder Löhnen einschließlich der Krankenbezüge, Urlaubsvergütungen oder Urlaubslöhne, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert.\*

(Hierzu Anmerkung Nr. 8)

6. bis 9. (frei)





10. Registraturangestellte mit gründlichen Fachkenntnissen. (Erforderlich sind eingehende Kenntnisse im Geschäftsbereich, in der Weiterführung und im Ausbau einer Registratur.)\*
11. Angestellte in Büchereien mit gründlichen Fachkenntnissen im Bibliotheksdienst.\*
12. Angestellte in Archiven, Museen und anderen wissenschaftlichen Anstalten mit gründlichen Fachkenntnissen.\*
13. bis 24. (frei)
25. Lektoren, soweit nicht in Vergütungsgruppe VI b.\*
26. Magazin- und Lagervorsteher mit besonderer Verantwortung in besonders wertvollen Lagern.\*
27. bis 42. (frei)
- 42 a. Leiter von Registraturen.\*  
(Hierzu Anmerkung Nr. 23)

<sup>1</sup> **Vollbeschäftigte Angestellte, die überdurchschnittliche Leistungen erbringen, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Funktionszulage in Höhe von 8 v. H. der Anfangsgrundvergütung der Vergütungsgruppe VII. Die Funktionszulage gilt bei der Bemessung des Sterbebegrabs (§ 41\*\*) und des Übergangsgeldes (§ 63\*\*) als Bestandteil der Grundvergütung und wird nur neben der Vergütung nach der Vergütungsgruppe VII gezahlt. Sie ist nur für Zeiträume zu zahlen, für die Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge zustehen; § 36 Abs. 2\*\* gilt entsprechend.**

**\*\*in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung**

## **Vergütungsgruppe VIII**

1 a. Angestellte im Büro-, Registratur-, Kassen-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst mit schwierigerer Tätigkeit (z.B. Mitwirkung bei der Bearbeitung laufender oder gleichartiger Geschäfte nach Anleitung, Entwerfen von dabei zu erledigenden Schreiben nach skizzierten Angaben; Erledigung ständig wiederkehrender Arbeiten in Anlehnung an ähnliche Vorgänge, auch ohne Anleitung; Führung von Briefftagebüchern schwieriger Art; Führungen von nach technischen oder wissenschaftlichen Merkmalen geordneten Karteien sowie von solchen Karteien, deren Führung die Kenntnis fremder Sprachen voraussetzt; buchhalterische Übertragungsarbeiten; Zinsstaffelberechnungen; Kontenführung).\*

1 b. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Fallgruppe 1 a heraushebt, dass sie mindestens zu einem Viertel gründliche Fachkenntnisse erfordert.

\* (Erforderlich sind nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und Tarifbestimmungen usw. des Aufgabenkreises.)

(Hierzu Anmerkung Nr. 9)

2. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst im unmittelbaren Anschluss an eine kaufmännische Berufsausbildung, deren Tätigkeit bezüglich Selbstständigkeit und Verantwortung (noch) eingeschränkt ist und nur unter Anleitung wahrgenommen wird, auf einer Stelle, deren Tätigkeitsmerkmale mindestens der Vergütungsgruppe VII entsprechen.

(Hierzu Protokollnotiz)

3. (frei)

3 a. Angestellte, die Buchungen mittels Buchungsmaschinen vornehmen (Maschinenbucher).\*

4. Angestellte mit schwieriger Tätigkeit in Büchereien, Archiven, Museen und anderen wissenschaftlichen Anstalten.\*

5. bis 10. (frei)

11. Angestellte zur Führung von Geld- und Haushaltsvoranschlagskontrollen.\*

12. bis 23. (frei)

24. Krankenbesucher mit mehrjährigen praktischen Erfahrungen und entsprechenden Leistungen in besonders schwieriger Tätigkeit.\*

25. bis 26. (frei)

27. Magazin-, Lager- und Lagerhofvorsteher.\*





## **Vergütungsgruppe IXa**

Angestellte mit Tätigkeiten der Vergütungsgruppe IX b nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX b.

(Hierzu Anmerkung Nr. 16)



## Vergütungsgruppe IXb

1. Angestellte im Büro-, Registratur-, Kassen-, Buchhalterei-, Kanzlei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst mit einfacheren Arbeiten (z.B. nach Schema zu erledigende Arbeiten; Postabfertigung, Führung von Briefftagebüchern, Inhaltsverzeichnissen; Führung von einfachen Karteien, z.B. Zettelkatalogen nach Eigen- oder Ortsnamen geordneten Karteien; Führung von Kontrolllisten, statistischen Anschreibungen; Formularverwaltung, Schreibmaterialverwaltung, Führung von häufig wiederkehrendem Schriftwechsel nach Vordruck, insbesondere formularmäßige Bescheinigungen und Benachrichtigungen sowie Erinnerungen; Lesen von Reinschriften; Heraussuchen von Vorgängen an Hand der Tagebücher).
  2. Angestellte mit Tätigkeiten der Vergütungsgruppe X nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe X.
  3. Angestellte an Rechenmaschinen.
  4. (frei)
  5. Angestellte mit einfacherer Tätigkeit in Büchereien, Archiven, Museen und anderen wissenschaftlichen Anstalten.
  6. Technische Angestellte mit einfacher Tätigkeit (z.B. Berechnungen einfacherer Art, Überwachung technischer Anlagen).
  7. Angestellte im Magazindienst mit einfacheren Arbeiten, soweit nicht anderweitig eingruppiert.
  8. bis 13. (frei)
  14. Krankenbesucher.
  15. bis 19. (frei)
- Ferner, wenn sie als Angestellte beschäftigt sind (§ 1 Abs. 2\*\*):
20. bis 21. (frei)
  22. Magazin-, Lager- und Lagerhofverwalter.
  23. bis 24. (frei)
  25. Boten (Botenmeister), denen mindestens drei Boten ständig unterstellt sind.  
(Hierzu Anmerkung Nr. 27)
  26. Pförtner bei großen kirchlichen Einrichtungen mit starkem Publikumsverkehr, die in größerem Umfang Auskünfte zu erteilen haben, für die die Kenntnis der Zuständigkeit nicht nur der Einrichtung, bei der sie beschäftigt sind, erforderlich ist.
  27. Vervielfältiger an Bürovervielfältigungsmaschinen mit abgeschlossener Ausbildung in einem einschlägigen Lehrberuf, z.B. als Offset-Vervielfältiger.  
(Hierzu Anmerkung Nr. 28)

**\*\*in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung**







## **A, 2.12. Vorläufige 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.





## **§ 1 Grundlagen des Entgelts**

(1) Beschäftigte im Pfarrbüro mit einfacheren Arbeiten im bürotechnischen Dienst und/oder im Schreibdienst erhalten Entgelt nach Entgeltgruppe 2.

(2) Beschäftigte im Pfarrbüro mit schwierigerer Tätigkeit erhalten Entgelt nach Entgeltgruppe 3.

(3) Beschäftigte im Pfarrbüro, deren Tätigkeit sich aus der unter Absatz 2 beschriebenen Fallgruppe dadurch heraushebt, dass sie gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert, erhalten Entgelt nach Entgeltgruppe 5.

(4) Beschäftigte im Pfarrbüro, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Fünftel selbstständige Leistungen erfordert, erhalten Entgelt nach Entgeltgruppe 6.

(5) Beschäftigte im Pfarrbüro, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Drittel selbstständige Leistungen erfordert, erhalten Entgelt nach Entgeltgruppe 8.

(6) Beschäftigte im Pfarrbüro, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordert, erhalten Entgelt nach Entgeltgruppe 8.

### **Protokollnotiz zu § 1:**

**Beschäftigte im Pfarrbüro, die Tätigkeiten ausüben, die den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppe Vb und höher der Allgemeinen Vergütungsordnung (ABD Teil A, 2.) entsprechen und Entgeltgruppe 9 und höher zuzuordnen sind, fallen nicht unter die Vorläufige Entgeltordnung für Beschäftigte im Pfarrbüro.**



## **§ 2 Übergangsregelungen**

1Die in dieser Ordnung genannten Entgeltgruppen stehen unter dem Vorbehalt der neuen Entgeltordnung. 2Die Eingruppierung von Beschäftigten in eine Entgeltgruppe gemäß Anlage 2 K sowie die Vorläufigkeit dieser Eingruppierungsvorgänge gemäß § 17 Abs. 3 Teil A, 3. bleiben durch diese Ordnung unberührt. 3Ebenso bleiben die Bestimmungen des § 8 Abs. 3 Teil A, 3. unberührt.





## **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.

## Anlage 1 Pauschalentgelt für ab dem 1. Oktober 2005 neu eingestellte Kraftfahrer/Kraftfahrerinnen (Gültig ab 1. August 2011)

Anlage 1

### Pauschalentgelt für ab dem 1. Oktober 2005 neu eingestellte Kraftfahrer/Kraftfahrerinnen gültig ab 1. August 2011 (in Euro)

<b>Pauschalgruppe I</b> Monatliche Arbeitszeit ab 185 bis 196 Stunden	<b>Stufen</b>	<b>E 4</b>	<b>E 5</b>
	<b>1. - 10. Jahr</b>	2.309,81	2.407,41
	<b>11. - 15. Jahr</b>	2.474,64	2.583,08
	<b>ab 16. Jahr</b>	2.545,12	2.656,83
<b>Pauschalgruppe II</b> Monatliche Arbeitszeit über 196 bis 221 Stunden	<b>Stufen</b>	<b>E 4</b>	<b>E 5</b>
	<b>1. - 10. Jahr</b>	2.537,53	2.635,14
	<b>11. - 15. Jahr</b>	2.709,95	2.827,09
	<b>ab 16. Jahr</b>	2.780,44	2.900,82
<b>Pauschalgruppe III</b> Monatliche Arbeitszeit über 221 bis 244 Stunden	<b>Stufen</b>	<b>E 4</b>	<b>E 5</b>
	<b>1. - 10. Jahr</b>	2.786,96	2.895,39
	<b>11. - 15. Jahr</b>	2.972,39	3.101,43
	<b>ab 16. Jahr</b>	3.042,88	3.174,10
<b>Pauschalgruppe IV</b> Monatliche Arbeitszeit über 244 bis 268 Stunden	<b>Stufen</b>	<b>E 4</b>	<b>E 5</b>
	<b>1. - 10. Jahr</b>	3.123,12	3.242,41
	<b>11. - 15. Jahr</b>	3.317,24	3.460,38
	<b>ab 16. Jahr</b>	3.387,70	3.534,11
<b>Chefkraftfahrer</b> Monatliche Arbeitszeit bis 288 Stunden	<b>Stufen</b>	<b>E 4</b>	<b>E 5</b>
	<b>1. - 10. Jahr</b>	3.546,04	3.697,87
	<b>11. - 15. Jahr</b>	3.759,67	3.922,34
	<b>ab 16. Jahr</b>	3.830,16	3.996,08





## Anlage 2 Pauschalentgelt für am 1. Oktober 2005 vorhandene Kraftfahrer/Kraftfahrerinnen (Gültig ab 1. August 2011)

<b>Pauschalgruppe I</b>	<b>Stufen</b>	<b>E 4</b>	<b>E 5</b>
	Monatliche Arbeitszeit ab 170 bis 196 Stunden	<b>1. - 4. Jahr</b>	2.359,70
<b>5. - 8. Jahr</b>		2.406,32	2.511,52
<b>9. - 12. Jahr</b>		2.474,64	2.583,08
<b>ab 13. Jahr</b>		2.545,12	2.656,83
<b>Pauschalgruppe II</b>	<b>Stufen</b>	<b>E 4</b>	<b>E 5</b>
	Monatliche Arbeitszeit über 196 bis 221 Stunden	<b>1. - 4. Jahr</b>	2.595,01
<b>5. - 8. Jahr</b>		2.641,64	2.756,58
<b>9. - 12. Jahr</b>		2.709,95	2.827,09
<b>ab 13. Jahr</b>		2.780,44	2.900,82
<b>Pauschalgruppe III</b>	<b>Stufen</b>	<b>E 4</b>	<b>E 5</b>
	Monatliche Arbeitszeit über 221 bis 244 Stunden	<b>1. - 4. Jahr</b>	2.857,45
<b>5. - 8. Jahr</b>		2.904,07	3.029,86
<b>9. - 12. Jahr</b>		2.972,39	3.101,43
<b>ab 13. Jahr</b>		3.042,88	3.174,10
<b>Pauschalgruppe IV</b>	<b>Stufen</b>	<b>E 4</b>	<b>E 5</b>
	Monatliche Arbeitszeit über 244 bis 268 Stunden	<b>1. - 4. Jahr</b>	3.202,28
<b>5. - 8. Jahr</b>		3.248,91	3.388,81
<b>9. - 12. Jahr</b>		3.317,24	3.460,38
<b>ab 13. Jahr</b>		3.387,70	3.534,11
<b>Chefkraftfahrer</b>	<b>Stufen</b>	<b>E 4</b>	<b>E 5</b>
	Monatliche Arbeitszeit bis 288 Stunden	<b>1. - 4. Jahr</b>	3.644,73
<b>5. - 8. Jahr</b>		3.691,35	3.850,76
<b>9. - 12. Jahr</b>		3.759,67	3.922,34
<b>ab 13. Jahr</b>		3.830,16	3.996,08

\* gültig ab 01.08.2011 (in Euro) 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.



## **§ 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 katholischen Kindertageseinrichtung abwesend sein können.





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

(1) Für das pädagogische Personal in der Kindertageseinrichtung umfasst die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit neben der Arbeit mit den Kindern (pädagogische und religiöse Arbeit) auch die Verfügungszeit.

(2)

a) 1) Unter Verfügungszeit für das pädagogische Personal fallen insbesondere Vor- und Nachbereitung der Arbeit, Dienstbesprechungen, Elternarbeit, Netzwerkarbeit/Gemeinwesenarbeit sowie Leitungsaufgaben. 2) Die Verfügungszeit ist grundsätzlich in der Einrichtung abzuleisten.

b) 1) Die Verfügungszeit in einer Kindertageseinrichtung darf 15 v. H. der gesamten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit des in dieser Kindertageseinrichtung tätigen pädagogischen Personals (Gesamtverfügungszeit) nicht unterschreiten. 2) Die Verteilung und die Festlegung der zeitlichen Lage der Verfügungszeit der einzelnen pädagogischen Beschäftigten erfolgt im Rahmen der Dienstplangestaltung durch die Leitung nach billigem Ermessen. 3) Die Leitung erhält auch über die Gesamtverfügungszeit hinaus im notwendigen Umfang Verfügungszeit für Leitungsaufgaben.

**Protokollnotiz zu § 7 Absatz 2 Buchstabe b:**

**Die Bayerische Regional-KODA ist sich einig, dass die Bestimmungen zur Verfügungszeit bis zum 31. Dezember 2012 überprüft werden.**

(3)

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

b) 1) Die Beschäftigten erhalten, wenn sie im Einverständnis mit dem Arbeitgeber freiwillig an einer fachlichen Veranstaltung teilnehmen, Arbeitsbefreiung bis zu fünf Arbeitstage im Kalenderjahr. 2) 50% der Kosten sowie die Fahrkosten entsprechend der Reisekostenordnung der bayerischen (Erz-)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) 1) Darüber 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. 2) 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. 3) Die nach den Sätzen 1 und 2 ermittelten Gesamtstunden werden zu gleichen Zeitanteilen auf die pädagogischen Fach- und Ergänzungskräfte aufgeteilt. 4) 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.

## **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 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 die Zugehörigkeit zur Katholischen Kirche, 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. 4 Soweit 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 (Erz-)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**

1An den von der (Erz-)Diözese angeordneten Qualifizierungsmaßnahmen ist teilzunehmen. 2Die Kosten trägt der Arbeitgeber.





## **§ 6 Eingruppierung Vergütung**

Die Eingruppierung richtet sich nach der vorläufigen Entgeltordnung für Beschäftigte im Pfarrbüro.

### **§ 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.



## **§ 16 Laufzeit**

- (1) Diese Regelung ist befristet bis zum 31.12.2012.
- (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

### Anlage

#### 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 <sup>1</sup>

\_\_\_\_\_ 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

\_\_\_\_\_ ab \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_ vereinbart.

#### § 2 Zeitgutschriften

Es wird vereinbart, folgende Zeitgutschriften dem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben:

- 0 Ausgleich für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft nach § 7 Abs. 3 und Teil A, 1., soweit sie nicht in der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit berücksichtigt sind,
- 0 Ausgleich für Mehrarbeit (§ 7 Abs. 6 Teil A, 1.),
- 0 Ausgleich für Überstunden (§ 7 Abs. 7 Teil A, 1.),
- 0 Abgeltung von Zeitzuschlägen (§ 8 Abs. 1 Teil A, 1.),
- 0 nicht in Anspruch genommene Urlaubstage, die den Anspruch nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) übersteigen,
- 0 Ausgleich für Arbeitsstunden, die aufgrund einer ausdrücklichen schriftlichen Anweisung durch den Arbeitgeber über das Maß der mit ihm vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit hinaus

## **§ 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 Altersteil-zeitarbeitsverhältnisses 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 Altersteil-zeitarbeitsverhältnisses 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 Absatz 2 Satz 2:**

**Das Wertguthaben erhöht sich am 1. Januar 2011 um 0,6 v. H. und am 1. August 2011 um 0,5 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. 2 Für 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.



## **D, 8. Regelung über eine ergänzende Leistung an Beschäftigte und Auszubildende**





## **§ 1 Geltungsbereich**

(1) Diese Regelung gilt für Beschäftigte und Auszubildende mit Dienststelle bzw. Ausbildungsstelle und Hauptwohnung (Art. 16 Abs. 2 Meldegesetz) im Stadt- und Umlandbereich des Verdichtungsraums München.

(2) Der Stadt- und Umlandbereich des Verdichtungsraums München im Sinne des Absatzes 1 ist das in Anhang 3 der Anlage zur Verordnung über das Landesentwicklungsprogramm Bayern (LEP) vom 8. August 2006 (GVBl S. 471, BayRS 230-1-5-W) in der jeweils geltenden Fassung entsprechend definierte Gebiet.

## § 2 Voraussetzungen und Höhe der ergänzenden Leistung

(1) Beschäftigte erhalten eine ergänzende Leistung von 75 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 37,50 Euro monatlich.

(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 Abs. 8, 18 ABD Teil A, 3., §§ 14, 14 a, 31 Abs. 3, 32 Abs. 3 ABD Teil A, 1.) Garantiebetrag (§ 17 Abs. 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. Januar 2011 2.943,25 Euro

ab 1. August 2011 2.957,97 Euro

b) Auszubildende

ab 1. Januar 2011 947,40 Euro / 1.029,79 Euro

ab 1. August 2011 952,14 Euro / 1.034,94 Euro

monatlich. 3Der Grenzbetrag nach Satz 2 Buchstabe a) von Nichtvollbeschäftigten vermindert sich entsprechend der Regelung in § 2 Abs. 1 Satz 2. 4Vorstehende Grenzbeträge nach Satz 2 nehmen in prozentualer Höhe und dem Zeitpunkt an den stattfindenden linearen Anpassungen der Bezüge der Beschäftigten und Auszubildenden teil; hierbei ist für Beschäftigte die lineare Anpassung des Tabellenentgelts der Entgeltgruppe 9 und für Auszubildende die lineare Anpassung der Ausbildungsvergütung nach der Regelung für Auszubildende (ABD Teil E, 1.) für das zweite Ausbildungsjahr maßgebend.

**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.





### **§ 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 20 Euro monatlich. 2Die ergänzende Leistung für Kinder wird insgesamt höchstens in der Höhe gewährt, in der die Bezüge nach § 2 Abs. 3 Satz 1 Buchst. a hinter dem Grenzbetrag für die ergänzende Leistung für Kinder (Kindergrenzbetrag) zurückbleiben. 3Dieser Kindergrenzbetrag beträgt

ab 1. Januar 2011	4.126,21 Euro
ab 1. August 2011	4.146,84 Euro

monatlich.

(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 20 Euro monatlich. 2Die ergänzende Leistung für Kinder wird höchstens in der Höhe gewährt, in der das Ausbildungsentgelt einschließlich ergänzender Leistung nach § 2 Abs. 2 hinter dem jeweiligen Grenzbetrag für Auszubildende nach § 2 Abs. 3 Satz 2 Buchst. b in Verbindung mit Satz 4 zurückbleibt.



## § 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.

## **§ 6 Änderungen, Außer-Kraft-Treten**

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.









## **D, 12. Regelung über eine einmalige Pauschalzahlung 2010**

### **§ 1 Geltungsbereich**

Diese Regelung gilt für Beschäftigte im Sinne des § 38 Absatz 5 Satz 1 ABD Teil A, 1., die unter den Geltungsbereich des Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen (ABD) fallen.





## § 2 Einmalige Pauschalzahlung

(1) Für das Jahr 2010 erhalten Beschäftigte, die am 31. Dezember 2009 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 2009 begonnen hat, eine einmalige Pauschalzahlung in Höhe von 250 Euro, fällig mit dem Entgelt für den Monat Juli 2010, sofern sie für mindestens einen Tag im Jahr 2010 bis zum 31. Juli 2010 Anspruch auf Entgelt haben und das Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt 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 § 200 RVO. 3Saisonkräfte, die mindestens einen Tag im Jahr 2010 bis zum 31. Juli 2010 in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen, erhalten im Monat November 2010 von der einmaligen Pauschalzahlung je angefangenem Beschäftigungsmonat im Kalenderjahr 2010 ein Zwölftel.

(2) 1Die Pauschalzahlung nach Absatz 1 erhalten auf Antrag auch Beschäftigte,  
- deren Arbeitsverhältnis in der Zeit vom 1. Januar 2010 bis 1. Juli 2010 begonnen hat,  
- die die Voraussetzungen eines Tätigkeitsmerkmals erfüllen, das einen Aufstieg nach einer Dauer von längstens einem Jahr vorsieht und  
- deren Arbeitsverhältnis am 30. September 2010 fortbesteht.

2Satz 1 gilt nicht für Beschäftigte, die bereits entsprechend der Aufstiegsgruppe eingruppiert sind. 3 Die Pauschalzahlung ist im September 2010 fällig.

(3) 1Absätze 1 und 2 gelten auf Antrag 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 ABD Teil A, 3. 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 2009 in den Fällen des Absatzes 1 und entsprechend dem Umfang ihrer Arbeitszeit am 1. Juli 2010 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 2009 die Anlage zu § 1 der Anlage zu § 44 - Anlage F – ABD Teil A, 1. (Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst) Anwendung gefunden hat.

(6) Die einmalige Pauschalzahlung steht anspruchsberechtigten Beschäftigten nur einmal zu.

(7) Die einmalige Pauschalzahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

---

### **3. Ordnung zur Gestaltung des Arbeitsvertragsrechtes durch eine Kommission für den Bereich der bayerischen (Erz-) Diözesen: Bayerische Regional-KODA-Ordnung (BayRKO)**

(zuletzt geändert am 23./24. März 2011 zum 1. Juni 2011)

Die §§ 1 Absatz 2 und 11a der Bayerischen Regional-KODA- Ordnung vom 23. März 2006 sind mit Ablauf des 31. Mai 2011 außer Kraft getreten.

Die §§ 2 und 11a der Ordnung zur Gestaltung des Arbeitsvertragsrechts durch eine Kommission für den Bereich der bayerischen (Erz-)Diözesen (Bayerische Regional-KODA-Ordnung – BayRKO) beschlossen von der Freisinger Bischofskonferenz am 23./24. März 2011 treten zum 1. Juni 2011 in Kraft.)





## **Vorbemerkung**

Um die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen gemäß Art. 7 Abs. 1 Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (Grundordnung) zu gewährleisten, wird zur Ausgestaltung eines einheitlichen, regionalen, kirchlichen Arbeitsvertragsrechts in den bayerischen (Erz-)Diözesen folgende Ordnung erlassen:



## **§ 1 Die Kommission**

(1) In den bayerischen (Erz-)Diözesen besteht die „Kommission zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsvertragsrechts“ (Bayerische Regional-KODA [BayRK]). Die Diözese Speyer wird unbeschadet ihrer Zugehörigkeit zur Freisinger Bischofskonferenz von dieser Ordnung nicht berührt.





## **§ 2 Amtszeit**

Die Amtszeit der Kommission beträgt fünf Jahre. Sie beginnt am 1. September des Jahres, in dem die Wahl der Vertreterinnen/der Vertreter der Beschäftigten stattgefunden hat und endet am 31. August nach Ablauf von fünf Jahren seit Beginn der Amtszeit. Bis zur konstituierenden Sitzung der neuen Kommission nimmt die bestehende Kommission die Aufgaben gemäß dieser Ordnung wahr, jedoch nicht über die Dauer von sechs Monaten über das Ende ihrer Amtszeit hinaus.

## **§ 2 Aufgabe**

(1) Aufgabe der BayRK ist die Aufstellung von Rechtsnormen, welche Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen für die in § 3 Abs. 1 genannten Anstellungsträger regeln. Die Befugnis der BayRK zur Beschlussfassung besteht, soweit und solange die Zentral-KODA von ihrer Regelungsbefugnis gemäß § 3 Abs. 1 Zentral-KODA-Ordnung keinen Gebrauch gemacht hat oder macht.

(2) In die Regelungen der bischöflichen Sendung für pastorale Dienste oder religiöse Unterweisung und in die Festlegung der Loyalitätsobliegenheiten sowie die Ausgestaltung der Sanktionen bei Verstößen gegen die Loyalitätsobliegenheiten gemäß Art. 3-5 Grundordnung kann die BayRK nicht eingreifen.









## **§ 7 Vorzeitiges Ausscheiden, Nachfolge für ausgeschiedene Mitglieder und Ruhen der Mitgliedschaft**

(1) Die Mitgliedschaft in der BayRK erlischt vor Ablauf der Amtszeit für einen Vertreter der Mitarbeiter durch

1. Verlust der Wählbarkeit.

Die Feststellung erfolgt auf Antrag des Vorsitzenden der BayRK durch das kirchliche Arbeitsgericht.

2. Niederlegung des Amtes, die dem Vorsitzenden der BayRK gegenüber zu erklären ist.

3. Ausscheiden aus dem kirchlichen Dienst in der (Erz-)Diözese, in der das Mitglied gewählt wurde.

4. grobe Vernachlässigung oder Verletzung der Befugnisse und Pflichten als Vertreter der Mitarbeiter; die Feststellung erfolgt auf Antrag eines Mitgliedes in geheimer Abstimmung mit Dreiviertel-Mehrheit der Vertreter der Mitarbeiter der BayRK.

5. Beginn der Freizeitphase nach der Regelung über die Altersteilzeitarbeit.

(2) Die Mitgliedschaft in der BayRK erlischt vor Ablauf der Amtszeit für einen Vertreter der Dienstgeber durch

1. Niederlegung des Amtes,

2. Abberufung durch die Freisinger Bischofskonferenz.

(3) Scheidet ein Vertreter der Dienstgeber vorzeitig aus, so beruft die Freisinger Bischofskonferenz ein neues Mitglied.

(4) Übt ein Vertreter der Mitarbeiter seine Mitgliedschaft länger als sechs Monate nicht aus oder ist ihm die Ausübung untersagt (Fälle der Verhinderung), ruht die Mitgliedschaft und das nächstberechtigte Ersatzmitglied rückt für die Dauer der Verhinderung nach. Wenn bereits ab Beginn der Verhinderung bekannt ist, dass die Verhinderung über sechs Monate hinaus andauert, ruht die Mitgliedschaft bereits mit Beginn des ersten Monats. Für die Dauer der Verhinderung rückt das nächstberechtigte Ersatzmitglied nach.

(5) Scheidet ein Vertreter der Mitarbeiter in der BayRK wegen Erlöschens der Mitgliedschaft vorzeitig aus, so rückt das nächstberechtigte Ersatzmitglied nach. Die Nachfolge gilt für den Rest der Amtszeit.

(6) Die Ermittlung des nächstberechtigten Ersatzmitglieds nach Abs. 4 und 5 erfolgt gemäß § 8 Wahlordnung.





## § 8 Rechtsstellung und Freistellung von der Arbeit

(1) Für die Mitglieder der BayRK steht die Wahrnehmung von Aufgaben als Mitglied der Kommission der arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeit gleich. Sie dürfen in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert und aufgrund ihrer Tätigkeit weder benachteiligt noch begünstigt werden. Aus ihrer Tätigkeit dürfen ihnen keine beruflichen Nachteile erwachsen.

(2) Die Mitglieder der BayRK werden zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben im erforderlichen Umfang von der Arbeit freigestellt. Die gewählten Kandidaten gemäß § 8 Abs. 1 Wahlordnung sind bis zur konstituierenden Sitzung im notwendigen Umfang für Veranstaltungen der Mitarbeiterseite zur Vorbereitung auf ihre Tätigkeit freizustellen.

(3) Das Nähere regeln Ausführungsbestimmungen der BayRK <sup>1</sup>.

1 Ausführungsbestimmung zu Absatz 3 (v. 01. 09. 2003 zuletzt geändert am 29./30.06.2011 zum 01.09.2011)

1. Die Vertreter der Mitarbeiter in der BayRK sind auf Antrag hin bis zu 30 % der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines vergleichbaren vollbeschäftigten Mitarbeiters freizustellen.

2. Die Vertreter der Mitarbeiter in der BayRK im Vorbereitungsausschuss haben zusätzlich Anspruch auf eine Freistellung in Höhe von 25% (einem Viertel) der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines vergleichbaren vollbeschäftigten Mitarbeiters.

3. Der Vertreter der Mitarbeiterseite in der BayRK als Vorsitzender bzw. als stellvertretender Vorsitzender ist auf Antrag bis zu 75 % (drei Viertel) der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines vergleichbaren vollbeschäftigten Mitarbeiters freizustellen.

4. Der von der Mitarbeiterseite mit der leitenden Betreuung der Öffentlichkeitsarbeit beauftragte Mitarbeiter hat zusätzlich Anspruch auf eine Freistellung in Höhe von 25 % (einem Viertel) der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines vergleichbaren vollbeschäftigten Mitarbeiters.

5. Der von der Mitarbeiterseite mit der leitenden Betreuung der Webseite der BayRK beauftragte Mitarbeiter hat zusätzlich Anspruch auf eine Freistellung in Höhe von 10 % (einem Zehntel) der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines vergleichbaren vollbeschäftigten Mitarbeiters.

6. Die gewählten Vertreterinnen/Vertreter der arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräfte in der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte haben jeweils Anspruch auf eine zusätzliche Freistellung in Höhe von 10 % der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer/eines vergleichbaren Vollbeschäftigten. Der Freistellungsumfang beträgt insgesamt mindestens zehn Wochenstunden einschließlich der Freistellung nach Nr. 1.

Die/der von der Kommission in die Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte gewählte Vertreterin/Vertreter der Dienstnehmerinnen/Dienstnehmer hat Anspruch auf eine zusätzliche Freistellung in Höhe von 10 % der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer/eines vergleichbaren Vollbeschäftigten.

7. Die durch die Freistellung der Vertreter der Mitarbeiter in der BayRK dem Anstellungsträger entstehenden Kosten trägt auf Antrag die jeweilige (Erz-)Diözese.

8. Die durch die Freistellung der Vertreter der Mitarbeiter in der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrer in der Bayerischen Regional-KODA entstehenden Kosten tragen auf Antrag die bayerischen (Erz-)Diözesen.

## **§ 11 Sitzungen, Antragsstellung und Geschäftsordnung**

- (1) Die BayRK tritt bei Bedarf zusammen. Eine Sitzung hat außerdem stattzufinden, wenn dies von einem Drittel der Mitglieder schriftlich und unter Angabe von Gründen verlangt wird.
- (2) Der Vorsitzende der BayRK, bei Verhinderung der stellvertretende Vorsitzende, lädt unter Angabe der Tagesordnung spätestens zwei Wochen – in Eilfällen acht Tage – vor der Sitzung ein. Er entscheidet auch über die Eilbedürftigkeit.
- (3) Eine Sitzung kann nur stattfinden, wenn von jeder Seite mindestens jeweils die Hälfte der Mitglieder und der Vorsitzende oder sein Stellvertreter persönlich anwesend sind.
- (4) Sind Mitglieder verhindert, an einer Sitzung teilzunehmen, so ist die Übertragung des Stimmrechts auf ein anderes Mitglied derselben Seite zulässig. Ein Mitglied kann zusätzlich nicht mehr als ein übertragenes Stimmrecht ausüben. Die Übertragung des Stimmrechts ist dem Vorsitzenden anzuzeigen.
- (5) Antragsberechtigt sind die Mitglieder der BayRK; die Anträge müssen schriftlich mit Begründung vorgelegt werden.
- (6) Die Sitzungen sind nicht öffentlich.
- (7) Die BayRK gibt sich eine Geschäftsordnung.





## **§ 11a 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/Dienstnehmervotreterinnen aus dem Bereich der Lehrkräfte, und
  - d) je einem von der Kommission mit einfacher Mehrheit 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 Zweidrittelmehrheit 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) § 11 Absätze 4 und 6 gelten entsprechend.