

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

19. Aktualisierung

**I. Beschluss der Bayerischen Regional-KODA vom 03./04.12.2014**

- **ABD Teil D, 6. (Regelung der Altersteilzeitarbeit)**  
hier: Änderung

zum 1. April 2015

**II. Beschlüsse der Bayerischen Regional-KODA vom 25./26.03.2015**

- **Anlage G ABD Teil A, 1. (Selbstauskunft und Verpflichtungserklärung für Beschäftigte zur persönlichen Eignung für den Umgang mit Kindern und Jugendlichen gemäß § 3 Absatz 9)**

hier: Anpassungen an Änderungen des Strafgesetzbuches (StGB) durch das Neunundvierzigste Gesetz zur Änderung des Strafgesetzbuches – Umsetzung europäischer Vorgaben zum Sexualstrafrecht vom 21. Januar 2015

rückwirkend zum 26. Januar 2015

- **ABD Teil A, 1. (Allgemeiner Teil) und ABD Teil A, 3. (Regelung zur Überleitung der Beschäftigten und des Übergangsrechts)**

hier: Leistungsgeminderte Beschäftigte; Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 10 vom 1. April 2014 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005 und des Änderungstarifvertrags Nr. 8 vom 1. April 2014 zum Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA) vom 13. September 2005

rückwirkend zum 1. April 2014

- **ABD Teil B, 4.1. (Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse arbeitsvertraglich beschäftigter Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)**

hier: weitere Dienstzulage

zum 1. August 2015

- **ABD Teil B, 4.3. (Ordnung für Berufsbezeichnungen von arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräften an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)**

hier: Vereinheitlichung des Beurteilungsturnus

rückwirkend zum 1. Januar 2015

- **ABD Teil C, 2. (Dienstordnung für Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten in den bayerischen (Erz-)Diözesen)**

hier: Berufseinführung und Vorbereitungsdienst in der Erzdiözese München und Freising

und

**ABD Teil C, 3. (Dienstordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst)**

hier: Berufseinführung und Vorbereitungsdienst in der Erzdiözese München und Freising

rückwirkend zum 1. März 2015

- **ABD Teil D, 6a. (Regelung zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte - FlexAZR -)**

hier: Änderung von § 11

rückwirkend zum 1. Juli 2014

- **ABD Teil D, 9. (Reisekostenordnung der Bayerischen (Erz-)Diözesen)**

hier: Geltung des Bayerischen Reisekostengesetzes

zum 1. April 2015

- **Richtlinien für die Gewährung von Praktikantenvergütungen (Praktikanten-Richtlinien)**

hier: Umsetzung der Richtlinien der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) für die Zahlung von Praktikantenvergütungen (Praktikanten-Richtlinien der VKA) vom 21. November 2014 mit Anpassungen an das MiLoG

rückwirkend zum 1. Januar 2015

### **III. Beschlüsse der Bayerischen Regional-KODA vom 09.07.2015**

- **ABD Teil B, 4. (Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)**

hier: Lehrkräfte mit Führungsaufgaben

zum 1. August 2015

- **ABD Teil B, 4.1. (Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse arbeitsvertraglich beschäftigter Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)**

hier: Klarstellung Beurteilungsverzicht

zum 1. August 2015

- **ABD Teil B, 4.1.3. (Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften an Grund- und Mittelschulen)**

hier: Lehrkräfte an Grund- und Mittelschulen als Systembetreuer, Beratungslehrkräfte und Schulpsychologen

zum 1. August 2015

- **ABD Teil D, 11. (Regelung über den Rationalisierungsschutz für Beschäftigte)**

hier: Änderung

zum 1. September 2015

#### **IV. Beschluss der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands (VDD) vom 27. April 2015**

- **Anhang II: Kirchengesetzliche Ordnungen mit arbeitsvertragsrechtlicher Relevanz**  
hier: 1. Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse

#### **V. Redaktionelle Änderungen**

- Inhaltsverzeichnis
- Verzeichnis der Beschlüsse der Bayerischen Regional-KODA 2015
- Abkürzungsverzeichnis
- Korrektur
  - Änderung des ABD Teil A, 1. Allgemeiner Teil, Sonstige Vorschriften, § 36d



Bayerische Regional-KODA

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

19. Aktualisierung

Stand: 01.09.2015



# Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis

Präambel

Teil A

A, 1. Allgemeiner Teil

Abschnitt I: Allgemeine Vorschriften (§§ 1-5a)

§ 1 Allgemeiner Geltungsbereich

§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

§ 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen

§ 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestaltung

§ 5 Qualifizierung

§ 5a Freiwillige Qualifizierungsmaßnahmen

Abschnitt II: Arbeitszeit (§§ 6-11b)

§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit 1)

§ 7 Sonderformen der Arbeit

§ 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

§ 9 Bereitschaftszeiten

§ 10 Arbeitszeitkonto

§ 11 Teilzeitbeschäftigung

§ 11a Arbeitsplatzteilung

§ 11b Mindestdauer, zeitliche Lage der Arbeitszeit

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

§ 12 Eingruppierung 1)

§ 13 Eingruppierung in besonderen Fällen 1)

§ 14 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

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

§ 15 Tabellenentgelt

§ 16 Stufen der Entgelttabelle

§ 16a Weitere Anrechnung von Vordienstzeiten bei Einstellung

§ 17 Allgemeine Regelungen zu den Stufen

§ 18 Leistungsentgelt

§ 18a Besondere Einmalzahlung

§ 19 Erschwerniszuschläge

§ 20 Jahressonderzahlung

§ 20a Entgeltbezugsgröße

§ 20b Einmalige Sonderzahlung 2009

§ 21 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

§ 22 Entgelt im Krankheitsfall

§ 23 Besondere Zahlungen

§ 24 Berechnung und Auszahlung des Entgelts

§ 25 Betriebliche Altersversorgung bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden

§ 25a Betriebliche Altersversorgung bei der Selbsthilfe, Pensionskasse der Caritas VVaG



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

§ 25c Betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung

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

§ 26 Erholungsurlaub

§ 26a Übergangsvorschriften zum Erholungsurlaub

§ 27 Zusatzurlaub

§ 28 Sonderurlaub

§ 29 Arbeitsbefreiung

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

§ 30 Befristete Arbeitsverträge

§ 31 Führung auf Probe

§ 32 Führung auf Zeit

§ 33 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

§ 34 Kündigung des Arbeitsverhältnisses

§ 35 Zeugnis

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

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

§ 36a Kirchliche Höherversicherung I in Krankheitsfällen

§ 36b Übergangsregelung für die kirchliche Beihilfeversicherung bei Krankheitsfällen

§ 36c Kirchliche Höherversicherung II in Krankheitsfällen

§ 36d Erstausrüstung bei Geburten

§ 36e Kostenpauschale bei Fehl- oder Totgeburten

§ 37 Ausschlussfrist

§ 38 Begriffsbestimmungen

§ 39 Erstattung von Auslagen

§ 40 Dienstreisen

§ 41 Umzugskosten / Trennungsgeld

§ 42 Saisonaler Ausgleich

§ 43 Überstunden

Abschnitt VII: Sonderregelungen (§ 44)

§ 44 Besondere Regelungen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

Anlage zu § 44

Abschnitt VIII: Anhänge und Anlagen

Anhang zu § 5

Anhang zu § 9

Anhang zu § 16

Anlage A: Entgelttabelle

Anlage B: Bereitschaftsdienstentgelt

Anlage C: Stundenvergütung

Anlage D: Auszahlungsvolumen des Leistungsentgelts gemäß ABD

Anlage E: Einführung, Leistungsfeststellung und Auszahlung des Leistungsentgelts

Anlage zu § 1 der Anlage zu § 44: Anlage F

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

Anlage B: Bereitschaftsdienstentgelt (Sozial- und Erziehungsdienst)

Anlage C: Stundenentgelte (Sozial- und Erziehungsdienst)

Feststellungs- bzw. Redaktionsbeschluss

## A, 2. Allgemeine Vergütungsordnung/Tätigkeitsmerkmale

### A, 2.1. Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen

### A, 2.2. Allgemeine Tätigkeitsmerkmale

Vergütungsgruppe I

Vergütungsgruppe I a

Vergütungsgruppe I b

Vergütungsgruppe II a

Vergütungsgruppe II b

Vergütungsgruppe III

Vergütungsgruppe IV a

Vergütungsgruppe IV b

Vergütungsgruppe V a

Vergütungsgruppe V b

Vergütungsgruppe V c

Vergütungsgruppe VI a

Vergütungsgruppe VI b

Vergütungsgruppe VII

Vergütungsgruppe VIII

Vergütungsgruppe IX a

Vergütungsgruppe IX b

Vergütungsgruppe X

Protokollnotiz:

Anmerkungen:

### A, 2.3. Zusätzliche Tätigkeitsmerkmale für bestimmte Angestelltengruppen

A.

B. Angestellte in der Datenverarbeitung (DV) Teil I - V

B. Angestellte in der Datenverarbeitung (DV) Teil VI - VII

C. bis D.

E. Angestellte in Landwirtschaft, Wein- und Obstbau

F. Angestellte als Forstaufseher und Forstwarte

G.1. Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst\*

G.2. Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst im Kindertagesstättenbereich\*

H. bis J.

K. Angestellte mit Restaurierungs-, Präparierungs- und Konservierungsarbeiten an kunstgeschichtlichen, kulturgeschichtlichen und naturkundlichen Sammlungen und Forschungseinrichtungen, an Archiven und bei der Denkmalpflege

L. Angestellte in technischen Berufen

M.

N. Angestellte im Schreibdienst

O. Schulhausmeister und Hausmeister in Verwaltungsgebäuden

P.

Q. Meister und technische Angestellte mit besonderen Aufgaben

R. Angestellte im Fremdsprachendienst Fremdsprachenassistenten  
(Fremdsprachensekretäre)

S. Wirtschaftspersonal in Anstalten und Heimen gemäß SR 2 b

T. Redakteure

### A, 2.4. Vergütung für Pastoralassistenten und Pastoralreferenten

### A, 2.5. Vorläufige Entgeltordnung für Gemeindeassistentinnen/ Gemeindeassistenten und Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten in den bayerischen (Erz-) Diözesen

§ 1 Grundlagen des Entgelts

§ 2 Entgelt bei Teilzeitbeschäftigung

§ 3 Übergangsregelung

A, 2.6. Vorläufige Entgeltordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst

§ 1 Grundlagen des Entgelts

§ 2 Tätigkeit an Förderschulen

§ 3 Tätigkeit an sonstigen Schulen

§ 4 Tätigkeit an Waldorfschulen

§ 5 Mischeinsatz

§ 6 Aushilfsweise beschäftigte Religionslehrkräfte

§ 7 Mehrarbeit / zusätzliche Arbeit

§ 8 Zusätzliche Aufgaben

§ 9 Übergangsregelungen

§ 10 Inkrafttreten

A, 2.7. Vergütungsordnung für Religionslehrer gemäß Sonderregelung

A, 2.8. Vorläufige Entgeltordnung für Mesnerinnen und Mesner

§ 1 Eingruppierung

§ 2 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

§ 3 Übergangsregelungen

A, 2.9. Vorläufige Entgeltordnung für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker

§ 1 Eingruppierung

§ 2 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

§ 3 Entgelt bei Teilzeitbeschäftigung

## § 4 Übergangregelungen

### A, 2.10. Vergütungsordnung für Beschäftigte in der Verbands- und/ oder Bildungsarbeit für Erwachsene

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

#### § 2 Eingruppierung

#### § 3 In-Kraft-Treten

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

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

#### § 2 Eingruppierung

#### § 3 Inkraftsetzung

### A, 2.12. Vorläufige Entgeltordnung für Beschäftigte im Pfarrbüro\*

#### § 1 Grundlagen des Entgelts

#### § 2 Übergangsregelungen

### A, 2.13. Regelung über das Lohngruppenverzeichnis zum ABD

#### § 1 Lohngruppen

#### § 2 Einreihung in die Lohngruppen

#### § 3 Vorarbeiter

### A, 2.14. Lohngruppenverzeichnis

#### Vorbemerkungen

#### Lohngruppe 1

#### Lohngruppe 1 a

#### Lohngruppe 2

#### Lohngruppe 2 a

Lohngruppe 3

Lohngruppe 3 a

Lohngruppe 4

Lohngruppe 4 a

Lohngruppe 5

Lohngruppe 5 a

Lohngruppe 6

Lohngruppe 6 a

Lohngruppe 7

Lohngruppe 7 a

Lohngruppe 8

Lohngruppe 8 a

Lohngruppe 9

## A, 2.15. Vorläufige Entgeltordnung für Pfarrhelferinnen und Pfarrhelfer

§ 1 Grundlagen des Entgelts

§ 2 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

§ 3 Entgelt bei Teilzeitbeschäftigung

§ 4 Übergangsregelungen

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

### Abschnitt I: Allgemeine Vorschriften (§§ 1-2)

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 (frei)

### Abschnitt II: Überleitungsregelungen (§§ 3-7)

§ 3 Überleitung

§ 4 Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen

§ 5 Vergleichsentgelt

§ 6 Stufenzuordnung der Angestellten

§ 7 Stufenzuordnung der Arbeiterinnen und Arbeiter

Abschnitt III: Besitzstandsregelungen (§§ 8-16a)

§ 8 Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege

§ 8a Mehrfachaufstiege bei kirchenspezifischen Berufen

§ 9 Vergütungsgruppenzulagen

§ 10 Fortführung vorübergehend übertragener höherwertiger Tätigkeit

§ 11 Kinderbezogene Entgeltbestandteile

§ 12 Strukturausgleich

§ 13 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

§ 14 Beschäftigungszeit

§ 15 Urlaub

§ 16 Abgeltung

§ 16a Leistungsgeminderte Beschäftigte

Abschnitt IV: Sonstige abweichende oder ergänzende Bestimmungen (§§ 17-24)

§ 17 Eingruppierung

§ 17a Sonderregelung bei Wechsel des Arbeitgebers

§ 17b Sonderregelungen zu kinderbezogenen Entgeltbestandteilen bei Wechsel des Arbeitgebers

§ 18 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit nach dem 30. September 2005

§ 19 Entgeltgruppe 2 Ü und 15 Ü



§ 20 Jahressonderzahlung 2006

§ 21 Abrechnung unständiger Bezügebestandteile

§ 22 Bereitschaftszeiten

§ 23 Sonderregelungen für besondere Berufsgruppen

§ 24 Einmalzahlungen für 2006 und 2007

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

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

§ 24b Überleitung von Beschäftigten, die Anspruch auf eine Zulage nach dem bis zum 30.09.2009 geltenden § 14a Teil A, 1. haben, in die Anlage F

Abschnitt IVb: Besondere Regelungen zur Anpassung der besonderen Stufenlaufzeiten in Entgeltgruppe 9 an die VKA-Regelungen (§ 24c)

§ 24c Zuordnung zu Stufenlaufzeiten in Entgeltgruppe 9 nach Anpassung der besonderen Stufenlaufzeiten gem. Anhang zu § 16 ABD Teil A, 1.

Abschnitt V: Anhänge und Anlagen

Anhang zu §16a

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

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

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

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

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

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

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

Anlage 3: Strukturausgleiche für Angestellte

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

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

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

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

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

Anlage 5 zu § 23

Feststellung der Bayerischen Regional-KODA:

## Teil B: Sonderregelungen

B, 1. Beschäftigte im forstlichen Außendienst

Nr. 1

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

Nr. 2

Zu § 6 Teil A, 1. - Arbeitszeit -

B, 2. Arbeitsvertragsrechtliche Regelungen für kurzfristig Beschäftigte

Nr. 1

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

Nr. 2

Zu § 2 Teil A, 1. - Arbeitsvertrag -

Nr. 3

Zu § 15 Teil A, 1. - Tabellenentgelt -

B, 3. Arbeitsvertragsrechtliche Regelungen für Renten- und Versorgungsempfänger

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

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

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

Kapitel 1 - Sonderregelungen zu Teil A, 1.

Kapitel 2 - Sonderregelungen zu Teil B, 3.

Kapitel 3 - Sonderregelungen zu Teil D, 5.

Nr. 18

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

Kapitel 1 - Sonderregelungen zu Teil A, 1.

Kapitel 2 - Sonderregelungen zu Teil B, 3.

Kapitel 3 - Sonderregelungen zu Teil D, 5.

Nr. 18

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

Kapitel 1 - Sonderregelungen zu Teil A, 1.

Kapitel 2 - Sonderregelungen zu Teil B, 3.

Kapitel 3 - Sonderregelungen zu Teil D, 5.

Nr. 18

Anlage A

Anlage B

Anlage C

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

Abschnitt A

1. Allgemeines
2. Inhalt der Beurteilungen, Beurteilungsmaßstab und Bewertung
3. Verwendungseignung
4. Beurteilungsverfahren
5. Leistungsfeststellung

Abschnitt B

1. Allgemeines
2. Inhalt der Beurteilungen, Beurteilungsmaßstab und Bewertung
3. Verwendungseignung
4. Periodische Beurteilungen
5. Leistungsfeststellung
6. Einwendungen gegen die Leistungsfeststellung

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

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Entgelt in der Zeit vom 01.10.2005 bis 31.10.2006

§ 3 Überleitung in das Entgelt gemäß Besoldungsordnung A

§ 4 Besitzstandsregelung

§ 5 Beschäftigungszeit

§ 6 Lehrkräfte die nicht dem ABD unterliegen

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

B, 5. Regelung für die Kraftfahrer und Kraftfahrerinnen

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Arbeitszeit, höchstzulässige Arbeitszeit

§ 3 Monatsarbeitszeit

§ 4 Pauschalentgelt

§ 5 Pauschalgruppen

§ 6 Anteiliges Pauschalentgelt

§ 7 Sicherung des Pauschalentgelts

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

§ 9 Überleitungs- und Besitzstandsregelung

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

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

B, 6. Regelung zur Eingruppierung von Beschäftigten an offenen und gebundenen Ganztagschulen

Teil C: Dienstordnungen für kirchenspezifische Berufe

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

II. Arbeitsrechtlicher Teil

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Arbeitgeber, Stellenzuweisung, Dienstanweisung

- § 3 Räumliche Mittel und Sachmittel, Dienstwohnung
- § 4 Berufseinführung als Pastoralassistent/Pastoralassistentin
- § 5 Einstellung als Pastoralreferentin/Pastoralreferent
- § 6 Stellenwechsel
- § 7 Arbeitszeit
- § 8 Arbeitsunfähigkeit
- § 9 Erholungsurlaub
- § 10 Religionsunterricht
- § 11 Qualifizierung

## C, 2. Dienstordnung für Gemeindereferentinnen und Gemeindeferenten in den bayerischen (Erz-)Diözesen

### I. Allgemeiner Teil

### II. Arbeitsrechtlicher Teil

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Anstellungsträger und Vorgesetzte
- § 3 Arbeitsvertrag
- § 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung
- § 5 Arbeitszeit
- § 6 Arbeitsunfähigkeit
- § 7 Erholungsurlaub
- § 8 Religionsunterricht
- § 9 Fortbildung
- § 10 In-Kraft-Treten

## C, 3. Dienstordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst

§ 1 Begriff

§ 2 Einstellungsvoraussetzungen

§ 3 Missio Canonica

§ 4 Kirchlicher Vorbereitungsdienst und zweite Dienstprüfung

§ 5 Einsatz

§ 6 Arbeitgeber und kirchliche Vorgesetzte

§ 7 Pflichten

§ 8 Unterrichtspflichtzeit

§ 9 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

§ 10 Gemeindegarbeit

§ 11 Arbeitsunfähigkeit

§ 12 Erholungsurlaub

§ 13 Arbeitsbefreiung

§ 14 Versetzung

§ 15 Inkrafttreten

Anlagen

Anlage 1

Anlage 2

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

C, 5. Dienstordnung für Mesnerinnen und Mesner

Präambel

§ 1 Allgemeines

§ 2 Anstellungsvoraussetzungen

§ 3 Aufgaben

§ 4 Anstellungsträger

§ 5 Vorgesetzter

§ 6 Arbeitszeit

§ 7 Erholungsurlaub

§ 8 Vertretung

§ 9 Freizeitausgleich

§ 10 Inkraftsetzung

Anhang zu §§ 3 und 6 der Dienstordnung für Mesnerinnen und Mesner

C, 6. Dienstordnung für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker

§ 1 Grundlagen und Aufgaben

§ 2 Beschäftigte mit besonderen bzw. regionalen Aufgaben

§ 3 Arbeitgeber, Vorgesetzter

§ 4 Arbeitszeit

§ 5 Erholungsurlaub/Freizeitausgleich

§ 6 Vertretungsfälle

§ 7 Fortbildung

Anhang zu §§ 1, 3 und 4 der Dienstordnung für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker

C, 7. Dienstordnung für das pädagogische Personal in den katholischen Kindertageseinrichtungen

Präambel

§ 1 Grundlagen des Beschäftigungsverhältnisses

§ 2 Aufgaben der Leitung

§ 3 Ständige Vertretung der Leitung



§ 4 Aufgaben der pädagogischen Fachkraft

§ 5 Aufgaben der pädagogischen Ergänzungskraft

§ 6 Besondere Dienstpflichten aller Beschäftigter

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

C, 8. Dienstordnung für Beschäftigte im Pfarrbüro

§ 1 Einstellungsvoraussetzungen

§ 2 Allgemeine Bestimmungen

§ 3 Aufgaben

§ 4 Arbeitgeber

§ 5 Qualifizierung

§ 6 Eingruppierung Vergütung

#### Teil D: Sonstige Regelungen

D, 1. Regelung zur Aufnahme kirchenspezifischer Bestandteile in die Arbeitsverträge in den bayerischen (Erz-)Diözesen

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

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Nutzungsbeschränkung

§ 3 Verpflichtung zum Datenschutz

§ 4 Protokollierung

§ 5 Auswertung der Protokolldaten

§ 6 Allgemeine Verfahrensweise

D, 3. Kirchliche Arbeitszeitordnung (KAZO)

A. Arbeitszeitregelungen für kirchenspezifische Tätigkeiten

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Personengruppen

§ 3 Werktägliche Arbeitszeit

§ 4 Zielgruppenorientierte Arbeitszeit

§ 5 Tägliche Arbeitszeit in Sonderfällen

§ 6 Ruhepausen

§ 7 Ruhezeiten

§ 8 Ausgleich für Feiertagsbeschäftigung

§ 9 Geltung des Arbeitszeitgesetzes

#### B. Arbeitszeitregelungen für Beschäftigte im liturgischen Bereich

§ 10 Geltungsbereich

§ 11 Arbeitszeit

§ 12 Ruhezeiten

§ 13 Arbeit an Sonn- und Feiertagen

§ 14 In-Kraft-Treten

#### D, 4. Arbeitszeitkontenregelung

##### Präambel

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Antragstellung

§ 3 Arbeitszeitznachweis

§ 4 Regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit

§ 5 Arbeitszeitkonto

§ 6 Anrechenbare Zeiten

§ 7 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

§ 8 Bereitschaftsdienst/Rufbereitschaft

§ 9 Inanspruchnahme von Zeitguthaben

§ 10 Vereinbarung zum Arbeitsvertrag

§ 11 Beschäftigungs-/Einrichtungswechsel/Ausscheiden

§ 12 Beendigung/Überführung

§ 13 Todesfall

§ 14 Abgeltung von Zeitguthaben

§ 15 Kündigung des Arbeitszeitkontos

§ 16 Laufzeit

Anlage

Anlage für Religionslehrer und Religionslehrerinnen im Kirchendienst

Anlage für Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft

D, 5. Sabbatjahrregelung

Präambel

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Antragstellung

§ 3 Regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit

§ 4 Ansparkonto

§ 5 Bezüge

§ 6 Vorzeitige Beendigung/Überführung

§ 7 Todesfall

§ 8 In-Kraft-Treten

Anlage (Mustervereinbarung)

## Anlage zur Mustervereinbarung

### D, 6. Regelung der Altersteilzeitarbeit\*

#### § 1 Geltungsbereich

#### § 2 Voraussetzungen der Altersteilzeitarbeit

#### § 3 Reduzierung und Verteilung der Arbeitszeit

#### § 4 Höhe des Entgelts

#### § 5 Aufstockungsleistungen

#### § 6 Nebentätigkeit

#### § 7 Urlaub

#### § 8 Nichtbestehen bzw. Ruhen der Aufstockungsleistungen

#### § 9 Ende des Arbeitsverhältnisses

#### § 10 Mitwirkungspflicht

### D, 6a. Regelung zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte - FlexAZR

-

### I. Geltungsbereich

#### § 1 Geltungsbereich

### II. Altersteilzeit (ATZ)

#### § 2 Inanspruchnahme von Altersteilzeit

#### § 3 Altersteilzeit in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen

#### § 4 Altersteilzeit im Übrigen

#### § 5 Persönliche Voraussetzungen für Altersteilzeit

#### § 6 Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses

#### § 7 Entgelt und Aufstockungsleistungen

#### § 8 Verteilung des Urlaubs im Blockmodell

§ 9 Nebentätigkeit

§ 10 Verlängerung der Arbeitsphase im Blockmodell bei Krankheit

§ 11 Ende des Arbeitsverhältnisses

§ 12 Dienstvereinbarungen

III. Flexible Altersarbeitszeit (FALTER)

§ 13 Flexible Altersarbeitszeit

IV. Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 14 Übergangsvorschriften

D, 7. Regelung über die Bewertung der Personalunterkünfte für Beschäftigte

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Personalunterkünfte

§ 3 Bewertung der Personalunterkünfte

§ 4 Anpassung des Wertes der Personalunterkünfte

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

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Voraussetzungen und Höhe der ergänzenden Leistung

§ 3 Ergänzende Leistung für Kinder

§ 4 Allgemeine Bestimmungen

§ 5 Übergangsbestimmungen

§ 6 Änderungen, Außer-Kraft-Treten

D, 9. Reisekostenordnung der bayerischen (Erz-)Diözesen

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

## Präambel

## Erster Teil: Punktemodell

### Abschnitt I: Geltungsbereich

### Abschnitt II: Versicherung bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden

### Abschnitt III: Betriebsrente

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

### Abschnitt V: Finanzierung

### Abschnitt VI: Verfahren

### Abschnitt VII: Zuschüsse des Dienstgebers zu anderen Zukunftssicherungssystemen

## Zweiter Teil: Freiwillige Versicherung

## Dritter Teil: Übergangs- und Schlussvorschriften

### Abschnitt I: Übergangsregelungen zur Versicherungspflicht

### Abschnitt II: Übergangsregelungen für die Rentenberechtigten

### Abschnitt III: Übergangsregelungen für Anwartschaften der Versicherten

### Abschnitt IV: Schlussvorschriften

### Anlage 1

### Anlage 2: Ausnahmen von der Versicherungspflicht

### Anlage 3: Ausnahmen vom und Sonderregelungen zum zusatzversorgungspflichtigen Entgelt

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

### Anlage 5: Altersvorsorgeplan 2001 des öffentlichen Dienstes

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Versicherungspflicht

§ 3 Versicherung

§ 4 Anmeldung und Abmeldung

§ 5 Beiträge

§ 6 Beitragsfreie Zeiten

§ 7 Arbeitsplatzwechsel

§ 8 Freiwillige Versicherung

§ 9 In-Kraft-Treten

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

Teil A

Beschluss der Zentral-KODA gem. § 3 Abs. 1 Ziff. 1 Zentral-KODA-Ordnung (ZKO) vom 15.04.2002 zuletzt geändert durch Beschluss vom 21.03.2013

Teil B

Ergänzungen zum Beschluss der Zentral-KODA zur Entgeltumwandlung

D, 11. Regelung über den Rationalisierungsschutz für Beschäftigte

Vorbemerkung

§ 1 Begriffsbestimmung

§ 2 Unterrichtungspflicht

§ 3 Arbeitsplatzsicherung

§ 4 Fortbildung, Umschulung

§ 5 Besonderer Kündigungsschutz

§ 6 a Vergütungssicherung für Angestellte

§ 6 b Lohnsicherung für Arbeiter

§ 7 Abfindung

§ 8 Persönliche Anspruchsvoraussetzungen

§ 9 Anrechnungsvorschrift

Hinweis

D, 12. Regelung über eine einmalige Pauschalzahlung 2014 und 2015

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Einmalige Pauschalzahlung 2014

§ 3 Einmalige Pauschalzahlung 2015

D, 13. Regelung über die einmalige Sonderzahlung 2011

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Einmalige Sonderzahlung 2011 für Beschäftigte

§ 3 Einmalige Sonderzahlung 2011 für Auszubildende und  
Praktikantinnen/Praktikanten

§ 4 Inkrafttreten

Teil E: Auszubildende und Praktikanten

E, 1. Regelungen für Auszubildende

1.1. Regelung für Auszubildende

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Ausbildungsvertrag, Nebenabreden

§ 3 Probezeit

§ 4 Ärztliche Untersuchungen

§ 4 a Belohnungen und Geschenke

§ 5 Schweigepflicht, Nebentätigkeiten, Schadenshaftung

§ 6 Personalakten



§ 6 a Anrufung der Schlichtungsstelle

§ 7 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit

§ 8 Ausbildungsentgelt

§ 8 a Unständige Entgeltbestandteile

§ 8 b Ausbildungsentgeltbezugsgröße

§ 9 Urlaub

§ 10 Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte

§ 10 a Familienheimfahrten

§ 11 Schutzkleidung, Ausbildungsmittel

§ 12 Entgelt im Krankheitsfall

§ 12 a Entgeltfortzahlung in anderen Fällen

§ 13 Vermögenswirksame Leistungen

§ 14 Jahressonderzahlung

§ 15 Zusätzliche Altersversorgung

§ 16 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

§ 16 a Übernahme von Auszubildenden

§ 17 Abschlussprämie

§ 18 Zeugnis

§ 19 Ausschlussfrist

§ 20 Einmalzahlungen für 2006 und 2007

Anlage 1

Niederschriftserklärungen

1.2. Regelung über eine ergänzende Leistung (sog. Ballungsraum-zulage)

## E, 2. Regelung Praktikantinnen und Praktikanten (PraktR)

### § 1 Geltungsbereich

### § 2 Praktikantenvertrag, Nebenabreden

### § 3 Probezeit

### § 4 Ärztliche Untersuchungen

### § 5 Schweigepflicht, Nebentätigkeiten, Haftung, Schutzkleidung

### § 6 Personalakten

### § 7 Wöchentliche und tägliche Arbeitszeit

### § 8 Entgelt

### § 9 Sonstige Entgeltregelungen

### § 10 Urlaub

### § 11 Entgelt im Krankheitsfall

### § 12 Entgeltfortzahlung in anderen Fällen

### § 13 Vermögenswirksame Leistungen

### § 14 Jahressonderzahlung

### § 14 a Praktikantenentgeltbezugsgröße

### § 15 Beendigung des Praktikantenverhältnisses

### § 16 Zeugnis

### § 17 Ausschlussfrist

Teil F: Beschlüsse der Bayerischen Regional-KODA, einzelne Diözesen betreffend (seit 14. 02. 1996)

### F, 1. Zulage für Mentorentätigkeit in Schule und Gemeinde

### F, 2. Stundenanrechnung für den Unterricht an Förderschulen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Anhang: Beschluss der Freisinger Bischofskonferenz

Anhang I: Beschlüsse

Bayerische Regional-KODA

Beschlüsse 2015

Beschlüsse 2014

Beschlüsse 2013

Beschlüsse 2012

Beschlüsse 2011

Beschlüsse 2010

Beschlüsse 2009

Beschlüsse 12/2008 - 10/2008

Beschlüsse 07/2008 - 10/2005

Beschlüsse 09/2005 - 10/2003

Zentral-KODA seit 2008

Entgeltumwandlung

Ordnung über die Anrechnung von Vordienstzeiten zur Anerkennung von  
Stufenlaufzeiten

Kinderbezogene Entgeltbestandteile

Einbeziehungsklauseln

Anhang II: Kirchengesetzliche Ordnungen mit arbeitsvertragsrechtlicher Relevanz

1. Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse

Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse

Artikel 1 – Grundprinzipien des kirchlichen Dienstes –

Artikel 2 – Geltungsbereich –

Artikel 3 – Begründung des Arbeitsverhältnisses –

Artikel 4 – Loyalitätsobliegenheiten –

Artikel 5 – Verstöße gegen Loyalitätsobliegenheiten –

Artikel 6 – Koalitionsfreiheit –

Artikel 7 – Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Gestaltung ihrer  
Arbeitsbedingungen –

Artikel 8 – Mitarbeitervertretungsrecht als kirchliche Betriebsverfassung –

Artikel 9 – Fort- und Weiterbildung –

Artikel 10 – Gerichtlicher Rechtsschutz –

Artikel 11 – In-Kraft-Treten –

Authentische Interpretation der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen  
kirchlicher Arbeitsverhältnisse

Erklärung des Ständigen Rates der Deutschen Bischofskonferenz zur  
Unvereinbarkeit von Lebenspartnerschaften nach dem LPartG mit den

## Loyalitätsobliegenheiten nach der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse

### 2. Ordnung für Schlichtungsverfahren

#### I. Die Schlichtungsstelle

§ 1 Name, Sitz, Geschäftsstelle

§ 2 Zuständigkeit

§ 3 Mitglieder

§ 4 Unabhängigkeit, Schweigepflicht

§ 5 Amtszeit

§ 5 a Abhängigkeit, Befangenheit, Ablehnung

§ 6 Vorzeitige Beendigung, Ausscheiden, Abberufung

#### II. Das Schlichtungsverfahren

§ 7 Beteiligte

§ 7 a Zulassung von Bevollmächtigten

§ 7 b Kostenhilfe

§ 8 Antragsgrundsatz

§ 9 Antragsinhalt

§ 10 Zurücknahme, Änderung des Antrags

§ 11 Zurückweisung des Antrags

§ 12 Befugnisse des Vorsitzenden

§ 13 Verhandlungsvorbereitung, mündliche Verhandlung

§ 14 Ladung zur mündlichen Verhandlung

§ 15 Ablauf der mündlichen Verhandlung

§ 16 Beweisaufnahme

§ 17 Einigungsempfehlung

§ 18 Rechtscharakter der Einigungsempfehlung

§ 19 Verfahrenskosten

§ 20 Kosten der Schlichtungsstelle

§ 21 Übergangsregelung

§ 22 In-Kraft-Treten

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

§ 1 Regelungsbereich

Erster Abschnitt: Beihilfe nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen

§ 2 Privat krankenversicherte Priester und Kirchenbeamte

§ 2 a Privat krankenversicherte Mitarbeiter mit schriftlicher Zusage auf Beihilfe nach beamtenrechtlichen Grundsätzen

§ 3 Gesetzlich krankenversicherte Priester und Kirchenbeamte

§ 3 a Gesetzlich krankenversicherte Mitarbeiter mit schriftlicher Zusage auf Beihilfe nach beamtenrechtlichen Grundsätzen

§ 3 b Beamte des Katholischen Schulwerks in Bayern

§ 4 Priester im Ruhestand

§ 4 a Dienstunfälle von inkardinierten Priestern

§ 5 Zuständigkeit

Zweiter Abschnitt: Beihilfe auf Grund arbeitsvertragsrechtlicher Vorschriften

§ 6 Berechtigte Personen

§ 7 Beihilfeleistungen

§ 7 a Beschäftigte im Sinne des § 36 b Teil A, 1.

§ 7 b Schriftliche Zusagen auf Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K

§ 7 c Schriftliche Zusagen für Beschäftigte im Sinne des § 7 Abs. 2

§ 7 d Übergangsregelung für privat krankenversicherte Arbeitnehmer, die den Arbeitgeberzuschuss nicht in Anspruch nehmen

§ 8 Sonderregelungen

Dritter Abschnitt: Gemeinsame Vorschriften

§ 9 Ausschluss von Beihilfeleistungen

§ 10 Beihilfeablöseversicherung

§ 11 Zusammentreffen mehrerer Beihilfeberechtigungen

§ 12 Übergangsregelungen

4. Ordnung für eine kirchliche Höherversicherung I in Krankheitsfällen:  
Beihilfeordnung Teil B 1\*

§ 1 Regelungsbereich

Erster Abschnitt: Kirchliche Höherversicherung I

§ 2 Geltungsbereich

§ 3 An- und Abmeldung

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

§ 4 Geltungsbereich

Dritter Abschnitt: Gemeinsame Vorschriften

§ 5 Versicherungsleistungen und -bedingungen

Vierter Abschnitt: Übergangsvorschriften

§ 6 Übergangsregelung

5. Ordnung für eine kirchliche Höherversicherung II in Krankheitsfällen:  
Beihilfeordnung Teil C 1\*

§ 1 Regelungsbereich

§ 2 Geltungsbereich

### § 3 An- und Abmeldung

### § 4 Versicherungsleistungen und -bedingungen

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

#### I. Zusagen

#### II. Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft

Regelung zur Fortführung des kirchlichen Beihilferechts zum Stichtag 31.12.2000

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

#### I. Allgemeiner Teil

1. Beruf und kirchliche Stellung

2. Einsatzorte und Aufgaben

3. Voraussetzungen für den Dienst

4. Ausbildung, Berufseinführung, Fortbildung

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

#### 7. Kirchliche Lehrerdienstordnung (KLDO)

Inhaltsübersicht

Präambel

I. Abschnitt: Allgemeines

II. Abschnitt: Die Lehrkraft

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

2. Teil: Allgemeine Bestimmungen

3. Teil: Die Lehrkraft im Kollegium

III. Abschnitt: Der Schulleiter

IV. Abschnitt: Schulträger



V. Abschnitt: Schulverwaltung

VI. Abschnitt: Schulaufsicht

VII. Abschnitt: Schlussvorschriften

8. Diözesane Regelungen

Richtlinien für die Gewährung von Praktikantenvergütungen (Praktikanten-Richtlinien)

I. Geltungsbereich

II. Praktikantenvergütung

III. Gewährung sonstiger Leistungen

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

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

Vorwort

I. Allgemeiner Teil

1. Beruf und kirchliche Stellung

2. Einsatzorte und Aufgaben

3. Voraussetzungen für den Dienst

4. Ausbildung, Berufseinführung, Fortbildung

5. Bischöfliche Beauftragung und Dienst

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

Anhang III: Ordnungen zur Gestaltung des Arbeitsvertragsrechts im Bereich der bayerischen (Erz-)Diözesen

1. Zentral-KODA-Ordnung

Präambel

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Die Kommission

§ 3 Aufgabe

§ 4 Zusammensetzung der Zentral-KODA

§ 5 Vorsitzende(r) und stellvertretende(r) Vorsitzende(r)

§ 6 Rechtsstellung

§ 7 Freistellung

§ 8 Beratung

§ 9 Verfahren und Beschlüsse

§ 10 Inkraftsetzung der Beschlüsse

§ 10 a Inkraftsetzung der Beschlüsse in einem besonderen Verfahren

§ 11 Vermittlungsausschuss

§ 12 Voraussetzung der Mitgliedschaft im Vermittlungsausschuss

§ 13 Wahl und Amtszeit des Vermittlungsausschusses

§ 14 Anrufung des Vermittlungsausschusses

§ 15 Verfahren vor dem Vermittlungsausschuss

§ 16 Verfahren vor dem Vermittlungsausschuss in erweiterter Besetzung

§ 17 Vorbereitungsausschuss

§ 18 Ausschüsse

§ 19 Kosten

§ 20 Inkrafttreten

2. Wahlordnung für die Vertreter der Mitarbeiterseite in der Zentral-KODA aus den bayerischen (Erz-)Bistümern

§ 1 Wahlversammlung

§ 2 Einladung

§ 3 Wahlleitung

§ 4 Wählbarkeit

§ 5 Durchführung der Wahl

§ 6 Mitteilung des Wahlergebnisses

§ 7 Anfechtung der Wahl

§ 8 Nachwahl

§ 9 In-Kraft-Treten

3. Ordnung zur Gestaltung des Arbeitsvertragsrechts durch eine Kommission für den Bereich der bayerischen (Erz-) Diözesen (Bayerische Regional-KODA-Ordnung – BayRKO) vom 23./24. März 2011

Vorbemerkung

§ 1 Die Kommission

§ 2 Amtszeit

§ 3 Aufgabe

§ 4 Geltungsbereich

§ 5 Zusammensetzung, Berufung, Wahl der Mitglieder

§ 6 Konstituierende Sitzung und Wahl des/der Vorsitzenden und des/der stellvertretenden Vorsitzenden

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

§ 8 Rechtsstellung und Freistellung von der Arbeit

§ 9 Schulung

§ 10 Kündigungsschutz

§ 11 Vollversammlung, Antragsstellung, Geschäftsordnung und Stimmrechtsübertragung

§ 11a Ständige Arbeitsgruppe Lehrer

§ 11b Vorbereitungsausschuss und Arbeitsgruppen

§ 12 Beschlussfassung und Inkraftsetzung

§ 12a Beschlussfassung zu Zentral-KODA-Beschlüssen

§ 13 Vermittlungsausschuss, Wahl und Amtszeit des/der Vorsitzenden, Nachwahl

§ 14 Vermittlungsverfahren

§ 15 Schiedsstelle

§ 16 Schiedsverfahren

§ 17 Kosten

§ 18 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

4. Ordnung für das Verfahren zur Wahl der Vertreter/Vertreterinnen der Beschäftigten in der Bayerischen Regional-KODA (Regional-KODA-Wahlordnung – WOBayRK)

Erster Abschnitt - Grundsätze der Wahl

§ 1 Wahlrechtsgrundsätze

§ 2 Wahlbereiche

Zweiter Abschnitt - Wahlvorstände

§ 3 Bildung von Wahlvorständen

§ 4 Zusammensetzung der Wahlvorstände

§ 5 Konstituierung der Wahlvorstände, Wahl der Vorsitzenden

§ 6 Beschlussfassung, Verschwiegenheitspflicht

Dritter Abschnitt - Wahlrecht, Wahlvorschlagsrecht und Wählbarkeit

§ 7 Wahlrecht

§ 8 Wahlvorschlagsrecht

§ 9 Wählbarkeit

Vierter Abschnitt - Vorbereitung der Wahl

§ 10 Wahltag

§ 11 Rechtsträgerverzeichnisse

§ 12 Wählerverzeichnisse

§ 13 Erstellung der Wahlunterlagen, Bestimmung des Wahlablaufs

§ 14 Wahlvorschläge der Beschäftigten

§ 15 Prüfung der Wahlvorschläge und vorläufige Kandidatenliste

§ 16 Endgültige Kandidatenliste

#### Fünfter Abschnitt - Wahlhandlung

§ 17 Stimmen

§ 18 Wahlunterlagen

§ 19 Durchführung der Wahl

#### Sechster Abschnitt - Feststellung des Wahlergebnisses

§ 20 Auszählung der Stimmen

§ 21 Ungültige Stimmen, Zurückweisung von Wahlbriefen

§ 22 Entscheidung des Wahlvorstandes

§ 23 Feststellung des Wahlergebnisses

§ 24 Vorläufiges Wahlergebnis

§ 25 Wahlanfechtung

§ 26 Endgültiges Wahlergebnis

§ 27 Wahlniederschrift und Aufbewahrung der Wahlunterlagen

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

Inhaltsübersicht

Präambel

§ 1 Kirchliche Gerichte für Arbeitssachen

§ 2 Sachliche Zuständigkeit

§ 3 Örtliche Zuständigkeit

§ 4 Besetzung der Gerichte

§ 5 Aufbringung der Mittel

§ 6 Gang des Verfahrens

§ 7 Verfahrensgrundsätze

§ 8 Verfahrensbeteiligte

§ 9 Beiladung

§ 10 Klagebefugnis

§ 11 Prozessvertretung

§ 12 Kosten (Gebühren und Auslagen)

§ 13 Rechts- und Amtshilfe

Zweiter Teil - Aufbau der kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen - 1. Abschnitt:  
Kirchliche Arbeitsgerichte erster Instanz

§ 14 Errichtung

§ 15 Gerichtssitz/Dienstaufsicht/Geschäftsstelle

§ 16 Zusammensetzung/Besetzung

§ 17 Rechtsstellung der Richter

§ 18 Ernennungsvoraussetzungen/Beendigung des Richteramtes

§ 19 Ernennung des Vorsitzenden

§ 20 Ernennung/Mitwirkung der beisitzenden Richter

Zweiter Teil - Aufbau der kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen - 2. Abschnitt:  
Kirchlicher Arbeitsgerichtshof

§ 21 Errichtung

§ 22 Zusammensetzung/Besetzung

§ 23 Dienstaufsicht/Verwaltung

§ 24 Rechtsstellung der Richter/Ernennungsvoraussetzungen/Beendigung des Richteramtes

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

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

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

§ 27 Anwendbares Recht

§ 28 Klageschrift

§ 29 Klagerücknahme

§ 30 Klageänderung

§ 31 Zustellung der Klage/Klageerwiderung

§ 32 Ladung zur mündlichen Verhandlung

§ 33 Vorbereitung der mündlichen Verhandlung

§ 34 Alleinentscheidung durch den Vorsitzenden

§ 35 Ablehnung von Gerichtspersonen

§ 36 Zustellungen und Fristen

§ 37 Wiedereinsetzung in versäumte Fristen

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

§ 38 Gang der mündlichen Verhandlung

§ 39 Anhörung Dritter

§ 40 Beweisaufnahme

§ 41 Vergleich, Erledigung des Verfahrens

§ 42 Beratung und Abstimmung

§ 43 Urteil

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

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

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

§ 44b Wahlprüfungsklage

§ 45 Organstreitverfahren über Zuständigkeit einer KODA

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

§ 46 Anwendbares Recht

§ 47 Revision

§ 48 Nichtzulassungsbeschwerde

§ 49 Revisionsgründe

§ 50 Einlegung der Revision

§ 51 Revisionsentscheidung

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

§ 52 Einstweilige Verfügung

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

§ 53 Vollstreckungsmaßnahmen

§ 54 Vollstreckung von Willenserklärungen

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



§ 55 Verfahrensbeschwerde

Vierter Teil - Schlussvorschriften -

§ 56 In-Kraft-Treten

Anhang IV

Abkürzungsverzeichnis



## **§ 36d Erstaussstattung bei Geburten**

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

(2) Der Anspruch nach Absatz 1 besteht auch, wenn das Beschäftigungsverhältnis wegen Elternzeit oder Sonderurlaubs zum Zwecke der Erziehung eines Kindes ruht.

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

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

## **§ 36e Kostenpauschale bei Fehl- oder Totgeburten**

- (1) Der Arbeitgeber gewährt der/dem Beschäftigten zu den Kosten der Beerdigung einer Fehl- oder Totgeburt eine Kostenpauschale in Höhe von 358,00 Euro.
- (2) Der Anspruch nach Absatz 1 besteht auch, wenn das Beschäftigungsverhältnis wegen Elternzeit oder Sonderurlaubs zum Zwecke der Erziehung eines Kindes 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.

## § 38 Begriffsbestimmungen

(1) (frei)

(2) (frei)

(3) (frei)

(4) Leistungsgeminderte Beschäftigte sind Beschäftigte, die ausweislich einer Bescheinigung des beauftragten Arztes (§ 3 Abs. 4) nicht mehr in der Lage sind, auf Dauer die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung in vollem Umfang zu erbringen, ohne deswegen zugleich teilweise oder in vollem Umfang erwerbsgemindert im Sinne des SGB VI zu sein.

Anmerkung zu § 38 Absatz 4:

Die auf leistungsgeminderte Beschäftigte anzuwendenden Regelungen zur Entgeltsicherung bestimmen sich nach § 16a Teil A, 3.

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

## **§ 39 Erstattung von Auslagen**

- (1) Für die Erstattung von Auslagen für Dienstreisen und Dienstgänge findet die Reisekostenordnung der bayerischen (Erz-)Diözesen Anwendung.
- (2) Für die Erstattung von
- a) Auslagen aus Anlass der Abordnung,
  - b) Auslagen für Reisen zur Einstellung vor Begründung des Arbeitsverhältnisses,
  - c) Auslagen aus Anlass der Ausbildung,,
  - d) Fahrtkosten für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstelle aus besonderem Anlass
- finden die in der jeweiligen (Erz-)Diözese geltenden Bestimmungen 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 184g 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



## **§ 16 Abgeltung**

1Durch Vereinbarung mit der/dem Beschäftigten können Entgeltbestandteile aus Besitzständen, ausgenommen für Vergütungsgruppenzulagen, pauschaliert bzw. abgefunden werden. 2§ 11 Absatz 2 Satz 3 und § 12 Absatz 6 bleiben unberührt.

## § 16a Leistungsgeminderte Beschäftigte

(1) Die nach der Protokollnotiz zum 3. Abschnitt in der bis zum 28. Februar 2014 geltenden Fassung zurückgestellte Überleitung der Beschäftigten mit Anspruch auf Entgeltsicherung bei Leistungsminderung in das Entgeltsystem des ABD Teil A,1. erfolgt nach folgenden Regelungen:

1. 1Beschäftigte, die am 30. September 2005 eine Zahlung nach § 37 Absatz 1 und 2 Teil B, 1. in der bis zum 30. September 2005 geltenden Fassung erhalten haben, werden rückwirkend zum 1. Oktober 2005 nach Maßgabe des § 4 i.V.m. der Anlage 2 in das Entgeltsystem des Teil A, 1. übergeleitet. 2Maßgebend hierbei ist die Lohngruppe, in der die/der Beschäftigte vor Eintritt der Leistungsminderung eingruppiert war. 3Die Stufenzuordnung bestimmt sich nach Maßgabe der §§ 5 und 7. 4Der weitere Stufenaufstieg ist unter Anwendung des § 7 und der Regelungen des Teil A, 1. bis zum 28. Februar 2014 nachzuzeichnen. 5Ab dem 1. März 2014 richtet sich der weitere Stufenaufstieg nach den Regelungen des Teil A, 1. 6Zur Ermittlung des der/dem Beschäftigten zustehenden Entgelts sind dem nach Satz 1 bis 5 zustehenden Tabellenentgelt zuzüglich der nach § 37 Absatz 1 und 2 Teil B, 1. in der bis zum 30. September 2005 geltenden Fassung gesicherten Lohnbestandteile das jeweilige Tabellenentgelt, das sich aus der aufgrund der Leistungsminderung zugewiesenen Tätigkeit ergeben würde, und die sonstigen § 37 Teil B, 1. in der bis zum 30. September 2005 geltenden Fassung entsprechenden Entgeltbestandteile (Vorarbeiter- und andere Funktionszulagen, Erschwerniszuschläge und Schichtzulagen sowie etwaige Zeitzuschläge) monatlich gegenüberzustellen. 7Das der Leistungsminderung entsprechende Tabellenentgelt ist in entsprechender Anwendung der Sätze 1 bis 4 nachzuzeichnen; Satz 5 gilt entsprechend. 8Ist das der Leistungsminderung entsprechende Entgelt nach Satz 6 und 7 niedriger als das gesicherte Entgelt, ist ab 1. März 2014 an seiner Stelle das gesicherte Entgelt zu zahlen. 9Für die Zeit davor verbleibt es bei den geleisteten Zahlungen, wenn diese die sich aus Satz 1 der Protokollnotiz zum 3. Abschnitt in der bis zum 28. Februar 2014 geltenden, Fassung ergebenden Ansprüche nicht unterschreiten; § 37 Teil A, 1. bleibt unberührt. 10Beschäftigte, die am 30. September 2005 Monatslohn nach § 25 Absatz 1 Teil B, 1. in der bis zum 30. September 2005 geltenden Fassung erhalten haben, werden rückwirkend zum 1. Oktober 2005 in entsprechender Anwendung der Sätze 1, 3 und 4 in das Entgeltsystem des Teil A, 1. übergeleitet; Satz 5 gilt entsprechend.

2. 1Beschäftigte, die am 30. September 2005 eine Ausgleichszulage nach § 56 Teil A, 1. in der bis zum 30. September 2005 geltenden Fassung erhalten haben, werden rückwirkend zum 1. Oktober 2005 nach Maßgabe des § 4 i.V.m. der Anlage 2 in das Entgeltsystem des Teil A, 1. übergeleitet. 2Maßgebend hierbei ist die Vergütungsgruppe, in der die/der Beschäftigte vor ihrem/seinem Unfall bzw. vor Feststellung einer Berufskrankheit eingruppiert war. 3Die Stufenzuordnung bestimmt sich nach Maßgabe der §§ 5 und 6. 4Der weitere Stufenaufstieg ist unter Anwendung des § 6 und der Regelungen des Teil A, 1. bis zum 28. Februar 2014 nachzuzeichnen. 5Zur Ermittlung der der/dem Beschäftigten zustehenden Ausgleichszulage sind in entsprechender Anwendung der Sätze 1 bis 4 die Entgeltgruppe und die Stufe festzustellen, in denen die/der Beschäftigte weiterbeschäftigt wird. 6Der Unterschiedsbetrag zwischen beiden Entgeltgruppen und Stufen ist der ab dem 1. März 2014 zu zahlende Ausgleichsbetrag. 7Für die Zeit davor verbleibt es bei den geleisteten Zahlungen, wenn diese die sich aus Satz 2 der Protokollnotiz zum 3. Abschnitt in der bis zum 28. Februar 2014 geltenden Fassung ergebenden Ansprüche nicht unterschreiten; § 37 Teil A,1. bleibt unberührt.

3. 1Soweit abweichend von Nummern 1 und 2 bereits vor dem 1. März 2014 die Überleitung in das Entgeltsystem des Teil A, 1. erfolgt ist, verbleibt es dabei auch für die Zeit nach dem 28.

Februar 2014. 2Die/Der Beschäftigte kann bis zum 31. August 2015 schriftlich die Anwendung von Nummer 1 oder 2 mit Wirkung ab dem 1. März 2014 beantragen.

(2) 1§§ 25 Absatz 1 und 37 Teil B, 1. jeweils in der bis zum 30. September 2005 geltenden Fassung und § 56 Teil A, 1. in der bis zum 30. September 2005 geltenden Fassung finden in ihrem jeweiligen Geltungsbereich weiterhin Anwendung, und zwar auch auf Beschäftigte im Sinne des § 1 Absatz 2. 2§ 55 Absatz 2 Unterabsatz 2 Satz 2 Teil A, 1. in der bis zum 30. September 2005 geltenden Fassung bleibt in seinem bisherigen Geltungsbereich unberührt.

(3) Die in den Absätzen 1 und 2 genannten Regelungen des Teil A,1. und Teil B, 1. jeweils in der bis zum 30. September 2005 geltenden Fassung ergeben sich aus dem Anhang zu § 16a.

## **Abschnitt IV: Sonstige abweichende oder ergänzende Bestimmungen (§§ 17-24)**

### **§ 17 Eingruppierung**

(1) 1Bis zum In-Kraft-Treten der Eingruppierungsvorschriften des ABD in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung (mit Entgeltordnung) gelten die §§ 22, 23 und 25 Teil A, 1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung einschließlich der Vergütungsordnung, die kirchlichen Vergütungsordnungen und die §§ 1, 2 Absätze 1 und 2 der Regelung über das Lohngruppenverzeichnis zum Teil B, 1. einschließlich des Lohngruppenverzeichnisses (Teil B, 3. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung ) hinaus fort. 2Diese Regelungen finden auf übergeleitete und ab dem 1. Oktober 2005 neu eingestellte Beschäftigte im jeweiligen Geltungsbereich nach Maßgabe dieser Regelung Anwendung. 3An die Stelle der Begriffe Vergütung und Lohn tritt der Begriff Entgelt.

(2) Abweichend von Absatz 1

- gelten Vergütungsordnung und Lohngruppenverzeichnis nicht für ab dem 1. Oktober 2005 in Entgeltgruppe 1 in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung neu eingestellte Beschäftigte,
- gilt die Vergütungsgruppe I der Vergütungsordnung zum Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung ab dem 1. Oktober 2005 nicht fort; die Ausgestaltung entsprechender Arbeitsverhältnisse erfolgt nach Vereinbarung.
- gilt die Vergütungsordnung nicht für Beschäftigte, die nach dem Anhang zu der Anlage F zum Teil A, 1. eingruppiert sind.

(3) 1Mit Ausnahme der Eingruppierung in die Entgeltgruppe 1 sind alle zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung stattfindenden Eingruppierungsvorgänge (Neueinstellungen und Umgruppierungen) vorläufig und begründen keinen Vertrauensschutz und keinen Besitzstand. 2Dies gilt nicht für Aufstiege gemäß § 8 Absatz 1 Satz 1 und 2 und Absatz 3.

(4) 1Anpassungen der Eingruppierung aufgrund des In-Kraft-Tretens der neuen Entgeltordnung erfolgen mit Wirkung für die Zukunft. 2Bei Rückgruppierungen, die in diesem Zusammenhang erfolgen, sind finanzielle Nachteile im Wege einer nicht dynamischen Besitzstandszulage auszugleichen, solange die Tätigkeit ausgeübt wird. 3Die Besitzstandszulage vermindert sich nach dem 30. September 2008 bei jedem Stufenaufstieg um die Hälfte des Unterschiedsbetrages zwischen der bisherigen und der neuen Stufe; bei Neueinstellungen (§ 1 Absatz 2) vermindert sich die Besitzstandszulage jeweils um den vollen Unterschiedsbetrag. 4Die Grundsätze korrigierender Rückgruppierung bleiben unberührt.

(5) 1Bewährungs-, Fallgruppen- und Tätigkeitsaufstiege gibt es ab dem 1. Oktober 2005 nicht mehr; §§ 8 und 9 bleiben unberührt. 2Satz 1 gilt auch für Vergütungsgruppenzulagen, es sei denn, dem Tätigkeitsmerkmal einer Vergütungsgruppe der Allgemeinen Vergütungsordnung/Tätigkeitsmerkmale bzw. der kirchlichen Vergütungsordnungen und den in § 25 Teil A, 1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung benannten Berufsgruppen ist eine Vergütungsgruppenzulage zugeordnet, die unmittelbar mit Übertragung der Tätigkeit zusteht; bei Übertragung einer entsprechenden Tätigkeit wird diese bis zum In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung unter den Voraussetzungen des bisherigen Arbeitsvertragsrechts als Besitzstandszulage in der bisherigen Höhe gezahlt; § 9 Absatz 4 gilt entsprechend.

(6) In der Zeit zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung erhalten Beschäftigte, denen ab dem 1. Oktober 2005 eine anspruchsbegründende Tätigkeit übertragen wird, eine persönliche Zulage, die sich

betragsmäßig nach der entfallenen Techniker-, Meister- und Programmierzulage bemisst, soweit die Anspruchsvoraussetzungen nach bisherigem Arbeitsvertragsrecht erfüllt sind.

(7) 1Für Eingruppierungen zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung werden die Vergütungsgruppen der Allgemeinen Vergütungsordnung/ Tätigkeitsmerkmale (Teil A, 3. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung ) und die Lohngruppen des Lohngruppenverzeichnisses gemäß Anlagen 4, 4 A und 4 K den Entgeltgruppen des ABD in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung zugeordnet. 2In den Fällen des § 16 Absatz 2a ABD Teil A.1. kann die Eingruppierung unter Anwendung der Anlagen 2, 2 A und 2 K in die in dem unmittelbar vorhergehenden Arbeitsverhältnis gem. § 4 Absatz 1 i. V. m. Anlagen 2, 2 A und 2 K, § 8 Absatz 1 und 3 oder durch vergleichbare Regelungen erworbene Entgeltgruppe erfolgen, sofern das unmittelbar vorhergehende Arbeitsverhältnis vor dem 1. Oktober 2005 begründet worden ist. 3In den Fällen des § 16 Absatz 2b Teil A, 1. kann die Eingruppierung unter Berücksichtigung der beim vorherigen Arbeitgeber erreichten Entgelt- oder Vergütungsgruppe erfolgen, soweit und solange eine entsprechende Tätigkeit ausgeübt wird und sofern das vorhergehende Arbeitsverhältnis vor dem 1. Oktober 2005 begründet worden ist. 4Absatz 1 Satz 2 bleibt unberührt.

Protokollnotiz zu Absatz 7 Satz 2 und 3:

Im vorherigen Arbeitsverhältnis noch nicht vollzogene Bewährungs-, Tätigkeits- oder Zeitaufstiege werden in dem neuen Arbeitsverhältnis nicht weitergeführt.

(8) 1Beschäftigte, die zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung in Entgeltgruppe 13 eingruppiert werden und die nach der Allgemeinen Vergütungsordnung/Tätigkeitsmerkmale (Teil A, 3. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung ) in Vergütungsgruppe II a Teil A, 3. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung mit fünf- bzw. sechsjährigem Aufstieg nach Vergütungsgruppe I b Teil A, 3. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung eingruppiert wären, erhalten bis zum In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung eine persönliche Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Entgelt ihrer Stufe nach Entgeltgruppe 13 und der entsprechenden Stufe der Entgeltgruppe 14. 2Von Satz 1 werden auch Fallgruppen der Vergütungsgruppe I b Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung erfasst, deren Tätigkeitsmerkmale eine bestimmte Tätigkeitsdauer voraussetzen. 3Die Sätze 1 und 2 gelten auch für Beschäftigte im Sinne des § 1 Absatz 2.

(9) 1Bis zum In-Kraft-Treten der Eingruppierungsvorschriften des ABD in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung gelten die bisherigen Regelungen für Vorarbeiter/-innen und für Vorhandwerker/-innen im bisherigen Geltungsbereich fort; dies gilt auch für Beschäftigte im Sinne des § 1 Absatz 2. 2Satz 1 gilt für Lehrgesellen entsprechend. 3Ist anlässlich der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit im Sinne des § 14 Teil A, 1. in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung zusätzlich eine Tätigkeit auszuüben, für die nach bisherigem Recht ein Anspruch auf Zahlung einer Zulage für Vorarbeiter/-innen, Vorhandwerker/-innen oder Lehrgesellen besteht, erhält die/der Beschäftigte bis zum In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung abweichend von den Sätzen 1 und 2 sowie von § 14 Absatz 3 Teil A, 1. in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung anstelle der Zulage nach §14 Teil A, 1. in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung für die Dauer der Ausübung sowohl der höherwertigen als auch der zulagenberechtigenden Tätigkeit eine persönliche Zulage in Höhe von insgesamt 10 v. H. ihres/seines Tabellenentgelts.

Protokollnotiz zu Absatz 9 Satz 1 und 2:

Die Zulage für Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter, Vorhandwerkerinnen und Vorhandwerker, Fachvorarbeiterinnen und Fachvorarbeiter und vergleichbare Beschäftigte oder Lehrgesellinnen und Lehrgesellen verändert sich bei allgemeinen Entgeltpassungen nach dem 31. Dezember 2009 um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vornhundertersatz.

(10) Die Absätze 1 bis 9 gelten für besondere Bestimmungen der Bayerischen Regional-KODA über die Eingruppierungen entsprechend.

Protokollnotiz zu § 17:

1. Die Bayerische Regional-KODA stellt fest, dass in der noch zu beschließenden Entgeltordnung die bisherigen unterschiedlichen materiellen Wertigkeiten aus Fachhochschulabschlüssen (einschließlich Sozialpädagogen/-innen und Ingenieuren/-innen) auf das Niveau der vereinbarten Entgeltwerte der Entgeltgruppe 9 ohne Mehrkosten (unter Berücksichtigung der Kosten für den Personenkreis, der nach der Übergangsphase nicht mehr in eine höhere bzw. niedrigere Entgeltgruppe eingruppiert ist) zusammengeführt werden; die Abbildung von Heraushebungsmerkmalen oberhalb der Entgeltgruppe 9 bleibt davon unberührt.
2. Weiter wird festgestellt: Gründliche oder gründliche und vielseitige Fachkenntnisse im Sinne ABD Teil A, 2.2 „Allgemeine Tätigkeitsmerkmale“ werden in der Regel durch eine abgeschlossene, einschlägige Ausbildung in einem nach dem BBiG anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren erworben. Wird von Beschäftigten für eine Tätigkeit der Nachweis einer solchen Ausbildung verlangt, ist damit eine Tätigkeit übertragen, die gründliche oder gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert. Anpassungen der Eingruppierung aufgrund des Inkrafttretens der neuen Entgeltordnung bleiben hiervon unberührt.

## **Abschnitt V: Anhänge und Anlagen**

### **Anhang zu §16a**

Die in § 16a Teil A, 3. in Bezug genommenen Vorschriften lauten wie folgt:

#### **1. Teil B, 1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung:**

##### **§ 25 Nicht voll leistungsfähige Arbeiter**

(1) Mit dem Arbeiter, der bei seiner Einstellung nach amtsärztlichem Gutachten mehr als 20 v. H. erwerbsbeschränkt ist und infolgedessen die ihm zu übertragende Arbeit nicht voll auszuführen vermag, kann entsprechend dem Grad seiner Leistungsfähigkeit ein geminderter Lohn vereinbart werden. Der Arbeiter soll aber möglichst auf einem Arbeitsplatz verwendet werden, auf dem er die Leistung eines voll leistungsfähigen Arbeiters erbringen kann.

(2) Ist nach Absatz 1 Satz 1 ein geminderter Lohn vereinbart worden, besteht bei Änderung der Leistungsfähigkeit für den Arbeitgeber und den Arbeiter ein Anspruch auf Neufestsetzung des Lohnes.

(3) Absatz 1 gilt nicht für den Arbeiter, dessen Leistungsfähigkeit durch Ereignisse im Sinne von § 1 des Bundesversorgungsgesetzes oder von § 1 des Bundesgesetzes zur Entschädigung für Opfer der nationalsozialistischen Verfolgung gemindert ist.

##### **§ 37 Sicherung des Lohnstandes bei Leistungsminderung**

(1) Ist der Arbeiter, der eine mindestens einjährige Beschäftigungszeit zurückgelegt hat, infolge eines Unfalls, den er in Ausübung oder infolge seiner Arbeit ohne Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit erlitten hat, in seiner Lohngruppe nicht mehr voll leistungsfähig und wird er deshalb in einer niedrigeren Lohngruppe weiterbeschäftigt, so wird der Unterschiedsbetrag zwischen dem jeweiligen Monatstabellenlohn der bisherigen und der neuen Lohngruppe als persönliche Zulage gewährt. Lohnzuschläge nach § 29, die der Arbeiter bei Eintritt der Leistungsminderung mindestens fünf Jahre für mindestens drei Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit bezogen hat, erhält er in der zuletzt bezogenen Höhe weiter. Dies gilt unter den Voraussetzungen des Satzes 2 auch für Lohnzuschläge nach § 29, die in einem Pauschalzuschlag oder in einem Gesamtpauschallohn gemäß § 30 Absatz 6 enthalten sind. Lohnzuschläge nach § 29, die der Arbeiter in der niedrigeren Lohngruppe erhält, werden nur insoweit gezahlt, als sie über die Lohnzuschläge nach Satz 2 hinausgehen. Das Gleiche gilt bei einer Berufskrankheit i. S. d. § 9 SGB VII nach einer mindestens zweijährigen Beschäftigungszeit.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend

a) für Arbeiter nach zehnjähriger Beschäftigungszeit, wenn die Leistungsminderung durch eine Gesundheitsschädigung hervorgerufen wurde, die durch fortwirkende schädliche Einflüsse der Arbeit eingetreten ist,

b) für mindestens 53 Jahre alte Arbeiter nach fünfzehnjähriger Beschäftigungszeit, wenn die Leistungsminderung durch Abnahme der körperlichen Kräfte und Fähigkeiten infolge langjähriger Arbeit verursacht ist,

c) für mindestens 50 Jahre alte Arbeiter nach zwanzigjähriger Beschäftigungszeit, wenn die Leistungsminderung durch Abnahme der körperlichen Kräfte und Fähigkeiten infolge langjähriger Arbeit verursacht ist,

d) für Arbeiter nach fünfundzwanzigjähriger Beschäftigungszeit, wenn die Leistungsminderung durch Abnahme der körperlichen Kräfte und Fähigkeiten infolge langjähriger Arbeit verursacht ist.

Wenn der Arbeiter erst in den letzten zwei Jahren vor Eintritt der Leistungsminderung in seine Lohngruppe aufgerückt war, erhält er den jeweiligen Monatstabellenlohn der Lohngruppe, in der er vorher war.

Anmerkung zu Absatz 1 Unterabsatz 1 Satz 2: Ein Lohnzuschlag gilt auch dann als gewährt, wenn der Arbeiter den Lohnzuschlag vorübergehend wegen Arbeitsunfähigkeit, Erholungsurlaubs oder Arbeitsbefreiung nicht erhalten hat.

Anmerkung zu Absatz 2 Unterabsatz 1: Ist streitig, ob der erforderliche Ursachenzusammenhang vorliegt, soll auf Verlangen die Stellungnahme eines Arztes des beiderseitigen Vertrauens eingeholt werden. Ist kein anderer Kostenträger zuständig, trägt die Kosten der Arbeitgeber, wenn der Anspruch auf Lohnsicherung endgültig zuerkannt ist; anderenfalls trägt sie der Arbeiter.

## **2. Teil A, 1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung:**

### **§ 56 Ausgleichszulage bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit**

Ist der Angestellte infolge eines Unfalls, den er nach mindestens einjähriger ununterbrochener Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber in Ausübung oder infolge seiner Arbeit ohne Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit erlitten hat, in seiner bisherigen Vergütungsgruppe nicht mehr voll leistungsfähig und wird er deshalb in einer niedrigeren Vergütungsgruppe weiterbeschäftigt, so erhält er eine Ausgleichszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der ihm in der neuen Vergütungsgruppe jeweils zustehenden Grundvergütung zuzüglich der allgemeinen Zulage und der Grundvergütung zuzüglich der allgemeinen Zulage, die er in der verlassenen Vergütungsgruppe zuletzt bezogen hat. Das Gleiche gilt bei einer Berufskrankheit i. S. d. § 9 SGB VII nach mindestens dreijähriger ununterbrochener Beschäftigung.



## **Teil B: Sonderregelungen**

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

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

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

#### **Kapitel 1 - Sonderregelungen zu Teil A, 1.**

##### **Zum 1. Abschnitt Allgemeine Vorschriften**

###### **Nr. 1**

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

1Diese Sonderregelungen gelten für Lehrkräfte an Realschulen und Gymnasien. 2Die Lehrerdienstordnung für katholische Schulen in freier Trägerschaft in Bayern (KLDO) in ihrer jeweiligen Fassung ist Bestandteil des Arbeitsverhältnisses.

Erläuterung:

1Lehrkräfte im Sinne dieser Sonderregelung sind Personen, bei denen die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten im Rahmen eines Schulbetriebes der Tätigkeit das Gepräge gibt. 2Als Lehrkräfte im Sinne dieser Sonderregelungen gelten auch Schulleiterinnen und Schulleiter.

###### **Nr. 2**

##### **Zu § 3 Teil A, 1. - Allgemeine Arbeitsbedingungen -**

Für die ärztliche Untersuchung gemäß § 3 Absatz 4 Teil A, 1. gelten auch die Bestimmungen, die zur Verhütung der Verbreitung übertragbarer Krankheiten an Schulen allgemein erlassen sind.

###### **Nr. 3**

##### **Zu §§ 5 und 5 a Teil A, 1. - Qualifizierung, Freiwillige Qualifizierungsmaßnahmen -**

1Die Lehrkräfte sind verpflichtet und berechtigt, im Umfang von zwölf Fortbildungstagen innerhalb von vier Jahren an Maßnahmen der Qualifizierung – auch während der Ferien – teilzunehmen. 2Die Durchführung im Einzelnen wird vom Schulträger geregelt. 3Für die Reisekostenvergütung gelten die Regelungen wie für die entsprechenden Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern. 4Dabei finden die §§ 5, 5 a Teil A, 1. entsprechende Anwendung.

##### **Zum 2. Abschnitt Arbeitszeit, Überstunden**

## Nr. 4

(1) Die §§ 6, 7, 8, 9, 10, 11, 11 a, 11 b und 43 Teil A, 1. finden keine Anwendung.

(2) <sup>1</sup>Für Lehrkräfte gelten die Arbeitszeitregelungen wie für entsprechende Lehrkräfte des Freistaates Bayern. <sup>2</sup>Bei der Errichtung eines freiwilligen Arbeitszeitkontos findet § 6 Absatz 4 Teil D, 4. entsprechende Anwendung. <sup>3</sup>Die Errichtung eines verpflichtenden Arbeitszeitkontos richtet sich nach den Vorschriften für die entsprechenden Lehrkräfte des Freistaates Bayern.

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 2:

Anstelle der in § 6 Absatz 4 Teil D, 4. (Arbeitszeitkontenregelung) genannten Jahreswochenstunden können für den Bereich der Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft als Mehrarbeit vergütungspflichtige Unterrichtsstunden dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden.

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 3:

1. Auf Antrag der Lehrkraft kann der Schulträger angesparte Zeiten finanziell abgelden.  
2. Der Schulträger hat das Recht, den Gesamtumfang des Arbeitszeitkontos bis höchstens zu der für die Lehrkräfte des Freistaates Bayern geltenden Dauer festzulegen.

(3) Für die Vergütung von Mehrarbeit gelten die Vorschriften für arbeitsvertraglich beschäftigte Lehrkräfte des Freistaates Bayern.

Protokollnotiz zu Absatz 3:

Vollbeschäftigte Lehrkräfte erhalten bei für die Dauer von mindestens fünf zusammenhängenden Monaten angeordneter regelmäßiger Mehrarbeit im entsprechenden Umfang erhöhtes Entgelt. Diese Mehrarbeit muss ohne Unterbrechung innerhalb eines Schuljahres in einer Klasse in einem Fach geleistet werden. Krankheit, Fortbildung, Schulfahrten, Ferien und ähnliche Unterbrechungen der vertretenden Lehrkraft stellen keine Unterbrechung im oben genannten Sinne dar.

(4) Lehrkräfte erhalten bei Übernahme einer Tätigkeit, für die bei gleichartigen staatlichen Schulen Anrechnungen üblich sind, sowie bei vergleichbaren Tätigkeiten, die dem speziellen Profil der Schule dienen, Anrechnungen, soweit solche zur Verfügung stehen.

Protokollnotiz zu Absatz 4:

Die für gleichartige staatliche Schulen zur Verfügung stehenden Anrechnungsstunden werden ausgeschöpft.

(5) <sup>1</sup>Lehrkräfte erhalten Ermäßigungen entsprechend den staatlichen Vorschriften. <sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 erhalten Lehrkräfte in Altersteilzeit die ihrer tatsächlichen Beschäftigung entsprechende Altersemäßigung.

(6) <sup>1</sup>Die Unterrichtspflichtzeit kann im Einzelfall bei Vorliegen dringender betrieblicher Erfordernisse für das jeweilige Schuljahr um bis zu 20 % gekürzt werden<sup>1</sup>. <sup>2</sup>Davon ausgenommen sind Lehrkräfte, bei denen die Voraussetzungen des § 34 Absatz 2 Teil A, 1. vorliegen. <sup>3</sup>Die Auswahl hat soziale Gesichtspunkte entsprechend § 1 Absatz 3 Sätze 1, 2 des Kündigungsschutzgesetzes zu berücksichtigen.

<sup>1</sup> Vorrangig ist eine Einigung mit den Lehrkräften zu versuchen.

(7) <sup>1</sup>Der Schulträger ist berechtigt, in angemessenem Umfang Unterrichtsstunden der Lehrkraft durch die Erledigung außerunterrichtlicher schulbezogener Aufgaben zu ersetzen. <sup>2</sup>Dabei werden 45 Minuten Unterricht mit 100 Minuten außerunterrichtlicher Aufgaben verrechnet; bei einem Einsatz in offenen oder gebundenen Ganztagsangeboten werden 45 Minuten Unterricht mit 90 Minuten außerunterrichtlicher Aufgaben verrechnet, sofern die Ganztagsangebote die Voraussetzungen für die staatliche Förderung erfüllen. <sup>3</sup>Im Übrigen bleibt die Befugnis gemäß der Kirchlichen Lehrerdienstordnung, die Lehrkraft zur Erledigung außerunterrichtlicher Aufgaben zu verpflichten, unberührt.

Protokollnotiz:

Es bestehen keine Einwände gegen die Anwendung der staatlichen Regelungen bei der Mehr- oder Minderarbeit. Eine entsprechende Fixierung mit den betroffenen Lehrkräften im Rahmen der staatlichen Vorgaben wird nahegelegt. Der Abbau der Mehrarbeitsstunden erfolgt im Sinne der Arbeitszeitkontenregelung des Teiles D, 4.

### **Zum 3. Abschnitt Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen**

#### **Nr. 5**

#### **Zu §§ 12 bis 14 Teil A, 1. - Eingruppierung, Eingruppierung in besonderen Fällen, Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit -**

- (1) Die §§ 12 bis 14 Teil A, 1. finden keine Anwendung.
- (2) Lehrkräfte, bei denen die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen zur Übernahme in ein Beamtenverhältnis erfüllt sind, werden vorbehaltlich anderweitiger in diesen Sonderregelungen getroffener Regelungen eingruppiert wie vergleichbare Beamte des Katholischen Schulwerks in Bayern.
- (3) <sup>1</sup>Lehrkräfte, bei denen die Voraussetzungen zur Übernahme in ein Beamtenverhältnis wegen Fehlens der fachlichen und/oder pädagogischen Voraussetzungen nicht erfüllt sind, werden ein- und höhergruppiert gemäß Anlage A, hilfsweise gemäß Anlage B. <sup>2</sup>Für die Erfüllung der Bewährungszeit findet Anlage C Anwendung.
- (4) <sup>1</sup>Den Lehrkräften an staatlich anerkannten Ersatzschulen wird das Recht zur Führung der Berufsbezeichnung eingeräumt, die das Bayerische Staatsministerium für Unterricht und Kultus für bestimmte Gruppen von Lehrkräften allgemein festsetzt. <sup>2</sup>Das Nähere regelt eine Ordnung zur Verleihung von Berufsbezeichnungen.
- (5) <sup>1</sup>Für die Beurteilung der Lehrkräfte und der Schulleiterinnen und Schulleiter gelten die Ordnung gemäß Absatz 4 Satz 2 und Anlage D, ergänzend die staatlichen Vorschriften. <sup>2</sup>Lehrkräfte können auf die nach Vollendung des 58. Lebensjahres fälligen Beurteilungen durch schriftlichen Antrag, der spätestens zwei Wochen nach der Vollendung des 57. Lebensjahres bei der Schulleitung eingegangen sein muss, verzichten; dies gilt nicht für Schulleiterinnen und Schulleiter. <sup>3</sup>Der Verzicht auf die Beurteilungen beinhaltet den Verzicht auf die Leistungsfeststellungen nach Nr. 6 Absatz 4 Satz 2 in Verbindung mit Art. 62 Absatz 1 LfG. <sup>4</sup>Er ist unwiderruflich und gilt vorbehaltlich Satz 5 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. <sup>5</sup>Dem Antrag wird entsprochen, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. <sup>6</sup>Die Entscheidung über den Antrag ist nur wirksam, wenn der Antrag schriftlich erfolgt ist und wenn die Lehrkraft vor der Entscheidung schriftlich über die Unwiderruflichkeit des Verzichts und über die Auswirkungen einer fehlenden Beurteilung und Leistungsfeststellung (keine Einräumung des Rechts zum Führen einer höheren Berufsbezeichnung, kein weiterer Stufenaufstieg nach Nr. 6 Absatz 4 Satz 1 in Verbindung mit Art. 30 Absatz 2 BayBesG, keine Möglichkeit der Vergabe einer Leistungsstufe Nr. 6 Absatz 4 Satz 1 in Verbindung mit Art. 66 BayBesG) belehrt worden ist. <sup>7</sup>Bei Lehrkräften, die das 57. Lebensjahr spätestens am 31.12.2011 vollenden oder bereits vollendet haben, muss der Antrag abweichend von Satz 2 bis zum 01.01.2012 bei der Schulleitung eingegangen sein.

(1) 1Die Übertragung von Führungsaufgaben mit Weisungsbefugnis (Führungsaufgaben) erfolgt zunächst befristet für eine Bewährungszeit von drei Jahren. 2Wenn die dienstliche Beurteilung zum Ende dieses Zeitraums mindestens die Bewertung „Leistung, die die Anforderungen übersteigt – UB“ in den Punkten 6. und 7. der Anlage D Abschnitt A 2.2.1. ergibt und die Lehrkraft während der Bewährungszeit an Maßnahmen der Qualifizierung teilgenommen hat, welche die für die Wahrnehmung von Führungsaufgaben erforderlichen Kenntnisse vermitteln, werden die Führungsaufgaben auf Dauer übertragen.

Protokollnotiz zu Absatz 1 Satz 2:

Die Teilnahme an Maßnahmen der Qualifizierung vor der Bewährungszeit kann berücksichtigt werden.

(2) 1Für die Wahrnehmung der Führungsaufgaben steht an der Schule eine Anrechnungsstunde für je sechs zu führende Lehrkräfte zur Verfügung. 2Über die Verteilung der Anrechnungsstunden auf die Lehrkräfte mit Führungsaufgaben entscheidet der Schulleiter oder die Schulleiterin.

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 1:

1Der Schulträger kann weitere Anrechnungsstunden zur Verfügung stellen. 2Die Entscheidung, weitere Anrechnungsstunden zur Verfügung zu stellen, wird für jedes Schuljahr neu getroffen.

(3) 1Lehrkräfte mit Führungsaufgaben, deren Entgelt niedriger als Besoldungsgruppe A 15 ist, erhalten eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Entgelten ihrer Besoldungsgruppe und der nächsthöheren Besoldungsgruppe der für Beamte des Freistaates Bayern gemäß dem Bayerischen Besoldungsgesetz geltenden Besoldungsordnung A. 2Lehrkräfte mit Führungsaufgaben an Realschulen erhalten eine Zulage höchstens in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem Entgelt ihrer Besoldungsgruppe und der Besoldungsgruppe A 14.

(4) Lehrkräften, denen Führungsaufgaben übertragen worden sind und deren Bewertungsstufe in einer dienstlichen Beurteilung um zwei oder mehr Bewertungsstufen gegenüber der letzten Beurteilung absinkt, können die Führungsaufgaben entzogen werden.

(5) 1Lehrkräfte, denen vor dem Inkrafttreten dieser Regelung Führungsaufgaben auf Zeit übertragen worden waren, führen diese bis zum Ablauf des vorgesehenen Übertragungszeitraums fort. 2Für die Vergabe von Anrechnungsstunden gilt Absatz 2, für die Vergütung Absatz 3. 3Auf die Zeit nach Absatz 1 werden Zeiten mindestens ab dem 01.08.2014, für die Führungsaufgaben nach den vor dem Inkrafttreten dieser Regelung geltenden Vorschriften auf Zeit übertragen worden waren, angerechnet. 4Für die Übertragung von Führungsaufgaben auf Dauer gilt Absatz 1 Satz 2.

## **Nr. 5 b** **Lehrkräfte an Realschulen als Systembetreuer, Beratungslehrkräfte und Schulpsychologen**

(1) Systembetreuer erhalten bei alleiniger Betreuung der schulischen Verwaltungs-EDV-Ausstattung sowie der sonstigen schulischen EDV-Ausstattung an einer oder mehreren Schulen bei insgesamt bis zu 360 Schülerinnen und Schülern zwei Anrechnungsstunden, bei bis zu 720 Schülerinnen und Schülern drei Anrechnungsstunden und ab 721 Schülerinnen und Schülern vier Anrechnungsstunden.

Protokollnotiz zu Absatz 1:

Der Systembetreuer soll bei schulorganisatorischer Möglichkeit von einer Klassenleitung freigestellt werden.

(2) 1Systembetreuer mit staatlicher Qualifizierung zum Systembetreuer und der Bewertungsstufe „Leistung, die die Anforderungen übersteigt – UB“ oder besser, erhalten bei alleiniger Betreuung der schulischen Verwaltungs-EDV-Ausstattung sowie der sonstigen schulischen EDV-Ausstattung an einer oder mehreren Schulen mit insgesamt über 720 Schülerinnen und Schülern für die Dauer der Tätigkeit als Systembetreuer ein Entgelt nach Besoldungsgruppe 14 der für Beamte des Freistaates Bayern gemäß dem Bayerischen Besoldungsgesetz geltenden Besoldungsordnung A, oder wenn ihr Entgelt niedriger als Besoldungsgruppe 13 ist, ein Entgelt, das eine Besoldungsgruppe über dieser Besoldungsgruppe liegt. 2Systembetreuer ohne diese Qualifizierung erhalten ein entsprechendes Entgelt nach fünfjähriger Bewährung; bei Systembetreuern, die sich am 31.07.2012 in der Bewährungszeit nach der zu diesem Zeitpunkt geltenden Regelung befanden, wird die bereits zurückgelegte Bewährungszeit angerechnet. 3Für Systembetreuer, die am 31.07.2012 die Voraussetzungen des Satzes 1 oder 2 in der an diesem Tag geltenden Fassung erfüllt haben, verbleibt es bei der bisherigen Regelung; dies gilt auch für Systembetreuer, die sich an diesem Tag bereits mindestens 3 volle Jahre in der Bewährungszeit nach Satz 2 befunden haben.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Nach der bis zum 31.07.2012 geltenden Fassung der Nr. 5 b Absatz 2 Satz 1 erhielten das erhöhte Entgelt Systembetreuer mit staatlicher Qualifizierung zum Systembetreuer und der Bewertungsstufe „Leistung, die die Anforderungen übersteigt – UB“ oder besser bei Betreuung der schulischen Verwaltungs-EDV-Ausstattung sowie mindestens dreier Informatikräume. Nach Satz 2 erhielten Systembetreuer ohne diese Qualifizierung ein entsprechendes Entgelt nach fünfjähriger Bewährung.

4Fachoberlehrer, die diese Berufsbezeichnung seit mindestens drei Jahren führen und die die Voraussetzungen des Satzes 1 erfüllen, werden nach einjähriger Bewährung in die Besoldungsgruppe 12 der für Beamte des Freistaates Bayern gemäß dem Bayerischen Besoldungsgesetz geltenden Besoldungsordnung A höhergruppiert. 5Die Systembetreuer sind verpflichtet, in angemessenem Umfang Fortbildungen im Bereich der Systembetreuung an der eigenen Schule oder darüber hinaus durchzuführen; bei Systembetreuern, die sich am 31.07.2012 in der Bewährungszeit nach der zu diesem Zeitpunkt geltenden Regelung befanden, wird die bereits zurückgelegte Bewährungszeit angerechnet.

(3) Beratungslehrkräfte erhalten für die Beratungstätigkeit eine Anrechnungsstunde.

(4) 1Beratungslehrkräfte mit bestandener Erweiterungsprüfung zur Beratungslehrkraft gemäß LPO I und der Bewertungsstufe "Leistung, die die Anforderungen übersteigt - UB" oder besser, erhalten für die Dauer der Tätigkeit als Beratungslehrkraft ein Entgelt nach Besoldungsgruppe 14 der für Beamte des Freistaates Bayern gemäß dem Bayerischen Besoldungsgesetz geltenden Besoldungsordnung A, oder, wenn ihr Entgelt niedriger als Besoldungsgruppe 13 ist, ein Entgelt, das eine Besoldungsgruppe über dieser Besoldungsgruppe liegt.

2Beratungslehrkräfte, die die Weiterbildung des Katholischen Schulwerks in Bayern erfolgreich abgeschlossen haben, erhalten ein entsprechendes Entgelt nach dreijähriger Bewährung, wenn die dienstliche Beurteilung zum Ende der Bewährungszeit mindestens die Bewertungsstufe "Leistung, die die Anforderungen übersteigt – UB" ergibt. 3Für Beratungslehrkräfte, die sich in der Bewährungszeit nach Nr. 5 b Absatz 4 Satz 2 in der bis zum 31.07.2012 geltenden Fassung befinden, verbleibt es bei dieser Regelung.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Satz 2 in der bis zum 31.07.2012 geltenden Fassung lautete wie folgt: Beratungslehrkräfte ohne Erweiterungsprüfung erhalten ein entsprechendes Entgelt nach siebenjähriger Bewährung.

(5) Schulpsychologen erhalten für ihre Tätigkeit pro 300 zu betreuende Schülerinnen und Schülern eine Anrechnungsstunde.

(6) Schulpsychologen, die in der letzten Beurteilung mindestens die Bewertungsstufe „Leistung, die die Anforderungen übersteigt – UB“ erreicht haben und die die Tätigkeit seit mindestens sechs Jahren ausüben, erhalten für die Dauer der Tätigkeit als Schulpsychologe

mit der Befähigung für das Lehramt an Realschulen gemäß Art. 10 in Verbindung mit Art. 16 Nr. 3 Bayerisches Lehrerbildungsgesetz ein Entgelt nach Besoldungsgruppe 13 mit Amtszulage\* der für Beamte des Freistaates Bayern gemäß dem Bayerischen Besoldungsgesetz geltenden Besoldungsordnung A, mit der Befähigung für das Lehramt an Realschulen und einem abgeschlossenen Zweitstudium der Psychologie von mindestens vier Semestern ein Entgelt nach Besoldungsgruppe 14 der für Beamte des Freistaates Bayern gemäß dem Bayerischen Besoldungsgesetz geltenden Besoldungsordnung A.

\*Die Höhe der Amtszulage ergibt sich aus der Anlage 4 zum Bayerischen Besoldungsgesetz (Besoldungsgruppe A 13 mit Fußnote 1).

Protokollnotiz zu Nr. 5 b:

Soweit in Nr. 5 b nicht anders geregelt, gilt für die Erfüllung der Bewährungszeit Anlage C Teil B, 4.1. mit Ausnahme der Nr. 2.

## **Nr. 5 c** **Dienstzulage an Realschulen**

(1) 1Lehrkräfte an Realschulen, die in der Besoldungsgruppe 13 der dem Bayerischen Besoldungsgesetz geltenden Besoldungsordnung A eingruppiert sind, erhalten nach Maßgabe der Absätze 2 - 4 eine Dienstzulage in Höhe der Zulage für die entsprechenden Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern. 2Nr. 2 Satz 3 Teil B, 4.3. gilt entsprechend.

Protokollnotiz zu Absatz 1:

1Einbezogen sind auch Lehrkräfte an Realschulen mit Führungsaufgaben nach Nr. 5 a, Lehrkräfte als Systembetreuer nach Nr. 5 b Absatz 2 Satz 1, 1. Alt. und Beratungslehrkräfte nach Nr. 5 b Absatz 4 Satz 1, 1. Alt., die in Besoldungsgruppe 13 eingruppiert sind und die lediglich aufgrund ihrer Funktion ein Entgelt nach Besoldungsgruppe 14 erhalten. 2Ausgenommen sind Lehrkräfte mit Führungsaufgaben nach Nr. 5 a Absatz 1 sowie Lehrkräfte als Systembetreuer und Beratungslehrkräfte nach Nr. 5 b Absatz 2 Satz 1, 2. Alt. bzw. Nr. 5 b Absatz 4 Satz 1, 2. Alt., deren Entgelt niedriger als Besoldungsgruppe 13 ist.

(2) 1Der Schulträger weist eine dem Verhältnis der Stellen für das funktionslose Beförderungssamt zur Gesamtzahl der Stellen der in A 13 eingruppierten Lehrkräfte an Realschulen des Freistaates Bayern entsprechende Anzahl von Stellen mit Dienstzulage aus. 2Die ausgewiesenen Stellen mit Dienstzulage sind auszuschöpfen.

Protokollnotiz zu Absatz 2:

Wechselt eine Lehrkraft mit Dienstzulage an eine Schule eines anderen Schulträgers, so ist der neue Schulträger nicht verpflichtet, die Dienstzulage weiterhin zu gewähren.

(3) 1Die Dienstzulage wird an die Lehrkräfte mit den besten dienstlichen Beurteilungen vergeben, und zwar ohne Rücksicht darauf, ob es sich um Lehrkräfte im Beschäftigungsverhältnis oder um Beamtinnen oder Beamte des Katholischen Schulwerks in Bayern handelt. 2Lehrkräften mit Dienstzulage, die bei einer späteren Beurteilung eine schlechtere Bewertungsstufe erhalten, kann die Dienstzulage entzogen werden.

(4) 1Erhält eine Lehrkraft mit Führungsaufgaben nach Nr. 5 a eine Dienstzulage nach dieser Vorschrift, so darf die Summe der Zulage nach Nr. 5 a und der Dienstzulage die Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Entgelten nach der Besoldungsgruppe 13 und der Besoldungsgruppe 14 der für Beamte des Freistaates Bayern dem Bayerischen Besoldungsgesetz geltenden Besoldungsordnung A nicht überschreiten. 2Erhalten Systembetreuer nach Nr. 5 b Absatz 2 oder Beratungslehrer nach Nr. 5 b Absatz 4 eine Dienstzulage nach dieser Vorschrift, so wird diese für die Dauer ihrer Tätigkeit auf das Entgelt angerechnet.

Protokollnotiz zu Absatz 4:

Endet die Übertragung der Führungsaufgaben oder die Tätigkeit als Systembetreuer oder Beratungslehrkraft, so bleibt die Dienstzulage erhalten und wird (erstmalig) vollständig ausbezahlt.

**Zu §§ 15 bis 20 b Teil A, 1. - Tabellenentgelt, Stufen der Entgelttabelle, Weitere Anrechnung von Vordienstzeiten bei Einstellung, Allgemeine Regelungen zu den Stufen, Leistungsentgelt, Besondere Einmalzahlung, Erschwerniszuschläge, Jahressonderzahlung, Entgeltbezugsgröße, Einmalige Sonderzahlung 2009 -**

(1) Die §§ 15 bis 20 b Teil A, 1. finden keine Anwendung.

(2) 1Die Lehrkräfte erhalten Entgelt entsprechend der im Bayerischen Besoldungsgesetz vorgesehenen Besoldung (Grundbezüge und Nebenbezüge, Art. 2 BayBesG) sowie der Ballungsraumzulage (Art. 94 BayBesG). 2Lehrkräfte nach Nr. 5 Absatz 3 erhalten Entgelt nach der Besoldungsgruppe, die ihrer Eingruppierung nach Nr. 5 Absatz 3 entspricht. 3Lehrkräfte nach Nr. 5 Absatz 3 in der Besoldungsgruppe A 14 mit uneingeschränkter Unterrichtsgenehmigung erhalten fünf Jahre nach Übernahme einer Funktion, die an gleichartigen staatlichen Schulen als Funktion vorgesehen ist, eine Zulage in Höhe der Hälfte des Unterschieds des Grundgehalts oder des Tabellenentgelts zur nächsthöheren Besoldungsgruppe. 4Die Gewährung der Zulage setzt voraus, dass die Lehrkräfte während der fünf Jahre in der Besoldungsgruppe A 14 oder einer entsprechenden Entgeltgruppe eingruppiert waren. 5Satz 3 gilt nicht für Lehrkräfte, denen der Schulträger auf ihr Verlangen hin zugestanden hat oder zugesteht, weiterhin nach Vergütungstarifverträgen des öffentlichen Dienstes vergütet zu werden. 6Das Entgelt umfasst auch für Teilzeitbeschäftigte die Gewährung von Leistungsstufen und -prämien. 7Für die Höhe der Amtszulage für Realschuldirektorinnen/ Realschuldirektoren ist die Höhe der Amtszulage für die entsprechenden Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern maßgeblich.\*

\*Diese beträgt derzeit 340 EUR.

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 2:

Das Entgelt für Lehrkräfte nach Nr. 5 Absatz 3 umfasst nicht die Strukturzulage nach Art. 33 BayBesG.

(2a) Von der Absenkung der Eingangsbesoldung nach Art. 109 Absatz 1 Satz 1 BayBesG kann der Schulträger absehen.

(3) Änderungen der Besoldung sowie der Ballungsraumzulage werden zum jeweiligen Zeitpunkt Bestandteil dieser Sonderregelungen.

(4) 1Der regelmäßige Stufenaufstieg, die Vergabe einer Leistungsstufe und der Stufenstopp erfolgen entsprechend den Vorschriften des Bayerischen Besoldungsgesetzes. 2Bei Lehrkräften, die nach Nr. 5 Absatz 5 Sätze 2 bis 7 wirksam auf die Beurteilung verzichtet haben, findet ein Stufenaufstieg und die Vergabe einer Leistungsstufe nicht statt. 3Für die nach Satz 1 erforderlichen Leistungsfeststellungen gilt Art. 62 des Leistungsaufbahngesetzes entsprechend. 4Die Leistungen der Lehrkraft entsprechen den mit dem Amt verbundenen Mindestanforderungen im Sinne des Art. 30 Absatz 3 Satz 1 BayBesG, wenn die Lehrkraft in allen Einzelmerkmalen der fachlichen Leistung mindestens die Bewertungsstufe „Leistung, die Mängel aufweist – MA“ erzielt hat.

Protokollnotiz zu Satz 4:

Bei Lehrkräften, die vor dem 31.07.2013 im Gesamturteil der fachlichen Leistung die Bewertung „Leistung, die den Anforderungen voll entspricht – VE“ oder besser nicht erreicht hatten, und bei denen die Voraussetzungen des Satzes 3 in der am 01.08.2013 in Kraft getretenen Fassung erfüllt wären, endet eine Verzögerung des Stufenaufstiegs mit Ablauf des 31.07.2013.

(5) Für die Überführung oder Überleitung der am 31.12.2010 vorhandenen und in die bis dahin geltende Besoldungsordnung A eingruppierten Lehrkräfte in die Besoldungsordnung A des ab dem 01.01.2011 geltenden Bayerischen Besoldungsgesetzes sowie für ihre Einordnung in die neuen Grundgehaltstabellen gelten die Vorschriften des Bayerischen Besoldungsgesetzes entsprechend.

(6) 1Der Schulträger übernimmt bei Lehrkräften, deren Arbeitsverhältnis bis 19.07.2006 begonnen und bei denen er die Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gemäß § 168 SGB VI übernommen hat oder gemäß Nr. 6 Absatz 5 in ihrer bis zum 31.12.2005 geltenden Fassung hätte übernehmen müssen, die Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gemäß § 168 SGB VI. 2Gleiches gilt bei Lehrkräften, welche die Voraussetzungen für die Übernahme der Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gemäß § 168 SGB VI erst später erfüllen.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Gemeint sind Lehrkräfte, deren Arbeitsverhältnis vor dem 20.07.2006 begonnen hat und die die Voraussetzungen für die Übernahme erst nach diesem Zeitpunkt, jedoch vor Vollendung des 45. Lebensjahres erfüllen.

(7) 1Bei Lehrkräften, deren Arbeitsverhältnis ab dem 20.07.2006 begonnen hat und bei denen die persönlichen Voraussetzungen für einen Versorgungszuschuss nach Art. 40 Absatz 1 bis 4 BaySchFG in der bis zum 31.12.2005 geltenden Fassung (unbefristetes Arbeitsverhältnis, Hauptberuflichkeit, uneingeschränkte Unterrichtsgenehmigung, Höchstalter vollendetes 45. Lebensjahr) vorgelegen hätten, übernimmt der Schulträger die Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gemäß § 168 SGB VI als mit einer Frist von sechs Monaten widerrufliche Leistung. 2Der Widerruf setzt die Gewährung eines für die Lehrkraft wirtschaftlich gleichwertigen Beitrags zur Altersversorgung voraus.

Protokollnotiz zu Absatz 7:

Unterhäftig Beschäftigte, welche die sonstigen Voraussetzungen nach Art. 40 Absatz 3 BaySchFG in der bis zum 31.12.2005 geltenden Fassung erfüllen, sollen die Möglichkeit erhalten, mindestens hälftig beschäftigt zu werden.

(8) 1Bei Lehrkräften im Sinne von Absatz 6 übernimmt der Schulträger die Arbeitnehmerbeiträge des § 346 SGB III (sog. Arbeitslosenversicherung) spätestens ab dem fünften Jahr nach Beginn des Arbeitsverhältnisses.

2Institute des geweihten Lebens oder Gesellschaften des apostolischen Lebens entscheiden über die Übernahme dieser Beiträge.

(9) 1Bei Lehrkräften im Sinne von Absatz 7 kann der Schulträger die Arbeitnehmerbeiträge des § 346 SGB III (sog. Arbeitslosenversicherung) ganz oder teilweise übernehmen. 2Es handelt sich dabei um eine freiwillige Leistung, die ohne Anerkennung einer Rechtspflicht gewährt wird.

Protokollnotiz zu Absatz 8 und 9:

Schulträger, welche die Arbeitnehmerbeiträge nicht übernehmen, sollen bei einer Verbesserung der finanziellen Situation, insbesondere der staatlichen Privatschulfinanzierung oder finanziell günstigeren Formen der Altersversorgung die Möglichkeit der Übernahme bzw. der dauernden Übernahme prüfen.

(10) 1Lehrkräfte mit A-Besoldung, deren Ehegatte als arbeitsvertraglich Beschäftigter, Beamter, Richter oder Soldat im öffentlichen Dienst oder aufgrund des Bezuges einer Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen einen eigenen Anspruch auf Familienzuschlag der Stufe 1 oder einer der folgenden Stufen, Ortszuschlag oder entsprechende Leistungen in Höhe der Stufe 2 oder einer der folgenden Stufen hat oder bis zum 31.10.2006 hatte, erhalten keinen Familienzuschlag.

2Erreicht der Anspruch des Ehegatten nicht die Höhe der Stufe 1 oder einer der folgenden Stufen des Familienzuschlages, so erhält die Lehrkraft eine Aufzahlung in der Höhe, dass beide Ehegatten den Familienzuschlag der jeweiligen Stufe insgesamt einmal erhalten.

3Entsprechendes gilt für Lehrkräfte, deren Ehegatte eine Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen erhält.



## Nr. 7

### Zu § 21 Teil A, 1. - Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung -

1In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach §§ 6 Absatz 3 Satz 1, 22 Absatz 1, 26, 27 und 29 Teil A, 1. werden das Entgelt gemäß Nr. 6 Absatz 2 sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile einschließlich der vom Arbeitgeber übernommenen Arbeitnehmeranteile zur gesetzlichen Renten- sowie Arbeitslosenversicherung weiterbezahlt. 2§ 21 Sätze 2, 3 Teil A, 1. bleiben unberührt.

## Nr. 8

### Zu § 22 Teil A, 1. - Entgelt im Krankheitsfall -

1Lehrkräften, die am 30.06.1994 in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben, das am 01.07.1994 zu demselben Arbeitgeber fortbestanden hat und fortbesteht und für deren Arbeitsverhältnis das Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen (ABD) vereinbart wurde, können, wenn sie in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit sind und einen Anspruch auf Beihilfen nach beamtenrechtlichen Grundsätzen haben, Krankenbezüge in entsprechender Anwendung von § 71 Absatz 1 bis 5 Teil A, 1. in der am 30.09.2005 geltenden Fassung zugesagt werden. 2Ein Krankengeldzuschuss wird in diesen Fällen nicht gewährt.

## Nr. 9

### Zu § 24 Teil A, 1. - Berechnung und Auszahlung des Entgelts -

Die Lehrkraft hat Anspruch auf Anweisung des Entgelts am ersten Banktag des laufenden Monats.

## Zum 4. Abschnitt Urlaub und Arbeitsbefreiung

## Nr. 10

### Zu §§ 26 und 27 Teil A, 1. - Erholungsurlaub, Zusatzurlaub -

(1) 1Die §§ 26 und 27 Teil A, 1. finden keine Anwendung. 2Es gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Lehrkräfte des Freistaates Bayern.

(2) Für die Höhe des Urlaubsanspruchs bei befristeten Arbeitsverhältnissen gelten die Bestimmungen für die entsprechenden arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräfte des Freistaates Bayern.

(3) 1Wird die Lehrkraft während der Schulferien durch Unfall oder Krankheit arbeitsunfähig, so hat sie dies unverzüglich anzuzeigen. 2Die Fristen des § 22 Absatz 1, 3 Teil A, 1. beginnen mit dem Tag der Arbeitsunfähigkeit.

(4) Die Lehrkraft hat sich nach Ende der Schulferien oder, wenn die Arbeitsunfähigkeit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen.

(5) Für Beginn- und Enddatum von Arbeitsverhältnissen, die auf das Schuljahr befristet sind, gelten die Bestimmungen für die entsprechenden arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräfte des Freistaates Bayern.

## **Zum 5. Abschnitt Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

### **Nr. 11 Zu §§ 31 und 32 Teil A, 1. - Führung auf Probe, Führung auf Zeit -**

- (1) Führungspositionen sind die Tätigkeiten als Schulleiterin oder Schulleiter.
- (2) Die Lehrkraft erhält spätestens zwei Jahre nach der Übertragung für die Dauer der Tätigkeit das der Tätigkeit entsprechende Entgelt.

### **Nr. 12 Zu § 33 Teil A, 1. - Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung -**

1Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Schulhalbjahres (31. Januar beziehungsweise 31. Juli), in dem die Lehrkraft das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat. 2Wird mit einer Lehrkraft, deren Arbeitsverhältnis gemäß Satz 1 geendet hat, ein neuer Arbeitsvertrag geschlossen, richtet sich das Entgelt nach der Besoldungsordnung A; die Eingruppierung unterliegt der freien Vereinbarung.

### **Nr. 13 Zu § 34 Teil A, 1. - Kündigung des Arbeitsverhältnisses -**

- (1) Das Arbeitsverhältnis kann zur Erprobung der Lehrkraft bis zu einem Jahr befristet werden. Abweichend von § 30 Absatz 5 Satz 1 Teil A, 1. ist die ordentliche Kündigung zulässig.
- (2) 1Mit der für den 30. Juni geltenden Frist kann auch zum 31. Juli gekündigt werden. 2Eine Kündigung zum 30. September ist ausgeschlossen.
- (3) Von Lehrkräften, die nach Abschluss des Arbeitsvertrags die Tätigkeit unberechtigt nicht aufnehmen oder ohne Einhaltung der Kündigungsfristen des § 34 Teil A, 1. oder bei auf bestimmte Dauer abgeschlossenen Arbeitsverhältnissen vor deren vereinbartem Ende beenden, kann eine Vertragsstrafe bis zur Höhe des Entgelts für die Zeit der Mindestkündigungsfrist verlangt werden.

## **Zum 6. Abschnitt Sonstige Vorschriften**

### **Nr. 14 Zu § 36 Teil A, 1. - Beihilfen bei Krankheits-, Pflege-, Geburts- und Todesfällen, Unterstützungen -**

Lehrkräfte, für die der Schulträger die Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung übernommen hat, erhalten Beihilfe1 für die Dauer der Beschäftigung, während der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen, sowie im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Bezugs einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Alters, soweit Beamte als Lehrkräfte des Freistaates in diesen Zeiten beihilfeberechtigt sind.

1 1. Die im Rahmen der Beihilfeordnung Teil A zu vergebenden Zusagen haben derzeit folgenden Wortlaut:

1. Zusage nach § 2 a BO/A:

„Herr/Frau ... hat ab dem ... für sich und seine/ihre berücksichtigungsfähigen Familienangehörigen Anspruch auf Beihilfen nach beamtenrechtlichen Grundsätzen wie ein privat krankenversicherter Beamter des Freistaates Bayern, soweit nicht die Beihilfeordnung der (Erz-)Diözese...von den für die Beamten des Freistaates Bayern geltenden Beihilfevorschriften abweichende Regelungen enthält. Ab diesem Zeitpunkt entfällt der Anspruch auf den Beitragszuschuss des Arbeitgebers nach § 257 SGB V. Der Anspruch besteht nur für die Zeit der beihilfekonformen Teilver sicherung in der privaten Krankenversicherung.“

2. Zusage nach § 7 b BO/A:

a) für die Dauer der Beschäftigung, auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen:

„Herr/Frau ... erhält ab dem ... für sich und seine/ihre berücksichtigungsfähigen Familienangehörigen für die Dauer der Beschäftigung, auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen, Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820K. Die Beihilfeordnung der (Erz-)Diözese ... findet Anwendung.“

b) zusätzlich zu a) im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Bezugs einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Alters: „Der Anspruch auf Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K besteht auch im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Bezugs einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Alters. Die Beihilfeordnung der (Erz ) Diözese ... findet Anwendung.“

3. Zusage nach § 7 c BO/A:

a) auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen:

„Herr/Frau ... hat auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen Anspruch auf Beihilfen bei Krankheits-, Geburts- und Todesfällen wie ein privat krankenversicherter Arbeitnehmer des Freistaates Bayern mit Beitragszuschuss nach § 257 SGB V mit der Maßgabe, dass Aufwendungen für stationäre Krankenhausbehandlung nicht beihilfefähig und sonstige Aufwendungen, soweit sie zustehende Leistungen aus der privaten Krankenversicherung übersteigen, nur bis zu einem Betrag von maximal 750,- EURO pro Kalenderjahr beihilfefähig sind. Die Beihilfeordnung der (Erz )Diözese ... findet Anwendung.“

b) zusätzlich zu a) im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Bezugs einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Alters:

„Herr/Frau ... hat auch im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Bezugs einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Alters Anspruch auf Beihilfen bei Krankheits-, Geburts- und Todesfällen wie ein privat krankenversicherter Arbeitnehmer des Freistaates Bayern mit Beitragszuschuss nach § 257 SGB V mit der Maßgabe, dass Aufwendungen für stationäre Krankenhausbehandlung nicht beihilfefähig und sonstige Aufwendungen, soweit sie zustehende Leistungen aus der privaten Krankenversicherung übersteigen, nur bis zu einem Betrag von maximal 750,- EURO pro Kalenderjahr beihilfefähig sind. Die Beihilfeordnung der (Erz-)Diözese findet Anwendung.“

2 Gesetzlich krankenversicherte Lehrkräfte, deren Arbeitsverhältnis bis 19.07.2006 begonnen hat und bei denen der Schulträger die Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gemäß § 168 SGB VI übernommen hat oder gemäß Nr. 6 Absatz 5 in ihrer bis zum 31.12.2005 geltenden Fassung hätte übernehmen müssen, erhalten Beihilfe nach dem Tarif 814 auch in der Elternzeit und im Sonderurlaub aus familienpolitischen Gründen sowie im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Bezuges einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Alters. Gleiches gilt für Lehrkräfte, deren Arbeitsverhältnis vor dem 20.07.2006 begonnen hat und die die in Nr. 6 Absatz 6 festgelegten Voraussetzungen für die Übernahme der Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gemäß § 168 SGB VI erst nach diesem Zeitpunkt, jedoch vor Vollendung des 45. Lebensjahres erfüllen.

## Auffangklausel Nr. 15

1Die §§ 3 Absatz 3, 23 Absatz 2, 29 Absatz 1 Buchstabe d, 39, 40 und 41 Teil A, 1. finden keine Anwendung. 2Es gelten anstelle dieser Bestimmungen die jeweiligen Bestimmungen für die entsprechenden Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern.

## **Kapitel 2 - Sonderregelungen zu Teil B, 3.**

### **Beschäftigte, die die Altersgrenze erreicht haben**

#### **Nr. 16 (aufgehoben)**

## **Kapitel 3 - Sonderregelungen zu Teil D, 5.**

### **Sabbatjahrregelung**

#### **Nr. 17**

#### **Zu § 1 Teil D, 5. - Geltungsbereich -**

<sup>1</sup>Teil D, 5. „Sabbatjahrregelung“ findet keine Anwendung. <sup>2</sup>Es gelten anstelle dieser Regelung die Bestimmungen für die entsprechenden arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräfte des Freistaates Bayern.

## **Nr. 18**

### **Geltung**

(1) 1Nr. 6 Absatz 7 und 8 gelten nur für Lehrkräfte, die Entgelt nach der Besoldungsordnung A erhalten. 2Wenn bei anderen Lehrkräften die Arbeitnehmerbeiträge des § 346 SGB III (sog. Arbeitslosenversicherung) übernommen wurden oder nach Nr. 15 Absatz 4 der Sonderregelungen für Angestellte als Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft in der bis zum 31.10.2006 geltenden Fassung hätten übernommen werden müssen, verbleibt es dabei.

(2) Für am 30.04.2000 bestehende Arbeitsverträge gilt im Verhältnis zu kollektivrechtlichen Regelungen das Günstigkeitsprinzip in entsprechender Anwendung von § 4 Absatz 3 des Tarifvertragsgesetzes.

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

### **Kapitel 1 - Sonderregelungen zu Teil A, 1.**

#### **Zum 1. Abschnitt Allgemeine Vorschriften**

##### **Nr. 1**

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

(1) <sup>1</sup>Diese Sonderregelungen gelten für Lehrkräfte an Grund- und Mittelschulen. <sup>2</sup>Die Lehrerdienstordnung für katholische Schulen in freier Trägerschaft in Bayern (KLDO) in ihrer jeweiligen Fassung ist Bestandteil des Arbeitsverhältnisses.

(2) Die Dienstordnung und die Vergütungsordnung für Religionslehrer i. K. an Volks- und Förderschulen in den bayerischen (Erz-)Diözesen bleiben unberührt.

#### **Erläuterung:**

<sup>1</sup>Diese Sonderregelungen gelten weiterhin für Lehrkräfte an Schulen, die gemäß Art. 127a BayEUG ab 1. August 2012 als Hauptschulen, Grund- und Hauptschulen oder Volksschulen fortgeführt werden. <sup>2</sup>Lehrkräfte im Sinne dieser Sonderregelung sind Personen, bei denen die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten im Rahmen eines Schulbetriebes der Tätigkeit das Gepräge gibt. <sup>2</sup>Als Lehrkräfte im Sinne dieser Sonderregelungen gelten auch Schulleiterinnen und Schulleiter.

##### **Nr. 2**

#### **Zu § 3 Teil A, 1. - Allgemeine Arbeitsbedingungen -**

Für die ärztliche Untersuchung gemäß § 3 Absatz 4 Teil A, 1. gelten auch die Bestimmungen, die zur Verhütung der Verbreitung übertragbarer Krankheiten an Schulen allgemein erlassen sind.

##### **Nr. 3**

#### **Zu §§ 5 und 5 a Teil A, 1. - Qualifizierung, Freiwillige Qualifizierungsmaßnahmen -**

<sup>1</sup>Die Lehrkräfte sind verpflichtet und berechtigt, im Umfang von zwölf Fortbildungstagen innerhalb von vier Jahren an Maßnahmen der Qualifizierung – auch während der Ferien – teilzunehmen. <sup>2</sup>Die Durchführung im Einzelnen wird vom Schulträger geregelt. <sup>3</sup>Für die Reisekostenvergütung gelten die Regelungen wie für die entsprechenden Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern. <sup>4</sup>Dabei finden die §§ 5, 5 a Teil A, 1. entsprechende Anwendung.

#### **Zum 2. Abschnitt Arbeitszeit, Überstunden**

##### **Nr. 4**

(1) Die §§ 6, 7, 8, 9, 10, 11, 11 a, 11 b und 43 Teil A, 1. finden keine Anwendung.

(2) <sup>1</sup>Für Lehrkräfte gelten die Arbeitszeitregelungen wie für entsprechende Lehrkräfte des Freistaates Bayern. <sup>2</sup>Bei der Errichtung eines freiwilligen Arbeitszeitkontos findet § 6 Absatz 4

- B, 4. Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft  
 B, 4.1. Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse arbeitsvertraglich beschäftigter Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft (SR-L)  
 B, 4.1.3. Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften an Grund- und Mittelschulen  
 Kapitel 1 - Sonderregelungen zu Teil A, 1.

Teil D, 4. entsprechende Anwendung. 3Die Errichtung eines verpflichtenden Arbeitszeitkontos richtet sich nach den Vorschriften für die entsprechenden Lehrkräfte des Freistaats Bayern.

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 2:

Anstelle der in § 6 Absatz 4. Teil D, 4. (Arbeitszeitkontenregelung) genannten Jahreswochenstunden können für den Bereich der Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft als Mehrarbeit vergütungspflichtige Unterrichtsstunden dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden.

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 3:

1. Auf Antrag der Lehrkraft kann der Schulträger angesparte Zeiten finanziell abgelten.
2. Der Schulträger hat das Recht den Gesamtumfang des Arbeitszeitkontos bis höchstens zu der für die Lehrkräfte des Freistaates Bayern geltenden Dauer festzulegen.

(3) Für die Vergütung von Mehrarbeit gelten die Vorschriften für arbeitsvertraglich beschäftigte Lehrkräfte des Freistaates Bayern.

Protokollnotiz zu Absatz 3:

Vollbeschäftigte Lehrkräfte erhalten bei für die Dauer von mindestens fünf zusammenhängenden Monaten angeordneter regelmäßiger Mehrarbeit im entsprechenden Umfang erhöhtes Entgelt. Diese Mehrarbeit muss ohne Unterbrechung innerhalb eines Schuljahres in einer Klasse in einem Fach geleistet werden. Krankheit, Fortbildung, Schulfahrten, Ferien und ähnliche Unterbrechungen der vertretenden Lehrkraft stellen keine Unterbrechung im oben genannten Sinne dar.

(4) Lehrkräfte erhalten bei Übernahme einer Tätigkeit, für die bei gleichartigen staatlichen Schulen Anrechnungen üblich sind, sowie bei vergleichbaren Tätigkeiten, die dem speziellen Profil der Schule dienen, Anrechnungen, soweit solche zur Verfügung stehen.

Protokollnotiz zu Absatz 4:

Die für gleichartige staatliche Schulen zur Verfügung stehenden Anrechnungsstunden werden ausgeschöpft.

(5) 1Lehrkräfte erhalten Ermäßigungen entsprechend den staatlichen Vorschriften. 2Abweichend von Satz 1 erhalten Lehrkräfte in Altersteilzeit die ihrer tatsächlichen Beschäftigung entsprechende Altersemäßigung.

(6) 1Die Unterrichtspflichtzeit kann im Einzelfall bei Vorliegen dringender betrieblicher Erfordernisse für das jeweilige Schuljahr um bis zu 20 % gekürzt werden. 2Davon ausgenommen sind Lehrkräfte, bei denen die Voraussetzungen des § 34 Absatz 2 Teil A, 1. vorliegen. 3Die Auswahl hat soziale Gesichtspunkte entsprechend § 1 Absatz 3 Sätze 1, 2 des Kündigungsschutzgesetzes zu berücksichtigen.

<sup>1</sup> Vorrangig ist eine Einigung mit den Lehrkräften zu versuchen.

(7) 1Der Schulträger ist berechtigt, in angemessenem Umfang Unterrichtsstunden der Lehrkraft durch die Erledigung außerunterrichtlicher schulbezogener Aufgaben zu ersetzen. 2Dabei werden 45 Minuten Unterricht mit 100 Minuten außerunterrichtlicher Aufgaben verrechnet; bei einem Einsatz in offenen oder gebundenen Ganztagsangeboten werden 45 Minuten Unterricht mit 90 Minuten außerunterrichtlicher Aufgaben verrechnet, sofern die Ganztagsangebote die Voraussetzungen für die staatliche Förderung erfüllen. 3Im Übrigen bleibt die Befugnis gemäß der Kirchlichen Lehrerdienstordnung, die Lehrkraft zur Erledigung außerunterrichtlicher Aufgaben zu verpflichten, unberührt.

Protokollnotiz:

Es bestehen keine Einwände gegen die Anwendung der staatlichen Regelungen bei der Mehr- oder Minderarbeit. Eine entsprechende Fixierung mit den betroffenen Lehrkräften im Rahmen der staatlichen Vorgaben wird nahegelegt. Der Abbau der Mehrarbeitsstunden erfolgt im Sinne der Arbeitszeitkontenregelung des Teil D, 4.



### **Zum 3. Abschnitt Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen**

#### **Nr. 5**

#### **Zu §§ 12 bis 14 Teil A, 1. - Eingruppierung, Eingruppierung in besonderen Fällen, Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit -**

- (1) Die §§ 12 bis 14 Teil A, 1. finden keine Anwendung.
- (2) Lehrkräfte, bei denen die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen zur Übernahme in ein Beamtenverhältnis erfüllt sind, werden eingruppiert wie vergleichbare Beamte des Katholischen Schulwerks in Bayern.
- (3) 1Lehrkräfte, bei denen die Voraussetzungen zur Übernahme in ein Beamtenverhältnis wegen Fehlens der fachlichen und/oder pädagogischen Voraussetzungen nicht erfüllt sind, werden ein- und höhergruppiert gemäß Anlage A, hilfsweise gemäß Anlage B. 2Für die Erfüllung der Bewährungszeit findet Anlage C Anwendung.
- (4) 1Den Lehrkräften an staatlich anerkannten Ersatzschulen wird das Recht zur Führung der Berufsbezeichnung eingeräumt, die das Bayerische Staatsministerium für Unterricht und Kultus für bestimmte Gruppen von Lehrkräften allgemein festsetzt. 2Das Nähere regelt eine Ordnung zur Verleihung von Berufsbezeichnungen.
- (5) 1Für die Beurteilung der Lehrkräfte und der Schulleiterinnen und Schulleiter gelten die Ordnung gemäß Absatz 4 Satz 2 und Anlage D, ergänzend die staatlichen Vorschriften. 2Lehrkräfte können auf die nach Vollendung des 58. Lebensjahres fälligen Beurteilungen durch schriftlichen Antrag, der spätestens zwei Wochen nach der Vollendung des 57. Lebensjahres bei der Schulleitung eingegangen sein muss, verzichten; dies gilt nicht für Schulleiterinnen und Schulleiter. 3Der Verzicht auf die Beurteilungen beinhaltet den Verzicht auf die Leistungsfeststellungen nach Nr. 6 Absatz 4 Satz 2 in Verbindung mit Art. 62 Absatz 1 LlbG. 4Er ist unwiderruflich und gilt vorbehaltlich Satz 5 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. 5Dem Antrag wird entsprochen, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. 6Die Entscheidung über den Antrag ist nur wirksam, wenn der Antrag schriftlich erfolgt ist und wenn die Lehrkraft vor der Entscheidung schriftlich über die Unwiderruflichkeit des Verzichts und über die Auswirkungen einer fehlenden Beurteilung und Leistungsfeststellung (keine Einräumung des Rechts zum Führen einer höheren Berufsbezeichnung, kein weiterer Stufenaufstieg nach Nr. 6 Absatz 4 Satz 1 in Verbindung mit Art. 30 Absatz 2 BayBesG, keine Möglichkeit der Vergabe einer Leistungsstufe Nr. 6 Absatz 4 Satz 1 in Verbindung mit Art. 66 BayBesG) belehrt worden ist. 7Bei Lehrkräften, die das 57. Lebensjahr spätestens am 31.12.2011 vollenden oder bereits vollendet haben, muss der Antrag abweichend von Satz 2 bis zum 01.01.2012 bei der Schulleitung eingegangen sein.

#### **Nr. 5 a Dienstzulagen an Grund- und Mittelschulen**

- (1) 1Lehrkräfte an Grund und Mittelschulen, die in der Besoldungsgruppe 12 der gemäß dem Bayerischen Besoldungsgesetz geltenden Besoldungsordnung A eingruppiert sind, erhalten nach Maßgabe der Absätze 2 und 3 eine erste Dienstzulage in Höhe der Zulage für die entsprechenden Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern, sofern sie sich am 1. April 2010 nicht in der Ansparphase der Altersteilzeit im Blockmodell befinden. 2Lehrkräfte an Grund- und Mittelschulen mit Dienstzulage nach Satz 1 erhalten nach Maßgabe der Absätze 2

und 3 eine weitere Dienstzulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Entgelten nach der Besoldungsgruppe A 12 und A 13 des Bayerischen Besoldungsgesetzes. 3Nr. 2 Satz 3 Teil B, 4.3. gilt entsprechend. 4In der weiteren Dienstzulage ist die erste Dienstzulage nach Satz 1 enthalten.

(2) 1Der Schulträger weist eine dem Verhältnis der Stellen für das funktionslose Beförderungsamtsamt in A 12 + AZ zur Gesamtzahl der Stellen der in A 12 eingruppierten Lehrkräfte an Grund- und Mittelschulen des Freistaats Bayern entsprechende Anzahl von Stellen mit erster Dienstzulage sowie eine dem Verhältnis der Stellen für das funktionslose Beförderungsamtsamt in A 13 zur Gesamtzahl der Stellen der in A 12 und A 13 eingruppierten Lehrkräfte an Grund- und Mittelschulen des Freistaats Bayern entsprechende Anzahl von Stellen mit weiterer Dienstzulage aus. 2Die ausgewiesenen Stellen mit Dienstzulage sind auszuschöpfen.

Protokollnotiz zu Absatz 2:

Wechselt eine Lehrkraft mit erster Dienstzulage oder mit weiterer Dienstzulage an eine Schule eines anderen Schulträgers, so ist der neue Schulträger nicht verpflichtet, die erste Dienstzulage oder die weitere Dienstzulage weiterhin zu gewähren.

(3) 1Die erste Dienstzulage und die weitere Dienstzulage werden an die Lehrkräfte mit den besten dienstlichen Beurteilungen vergeben, und zwar ohne Rücksicht darauf, ob es sich um Lehrkräfte in einem Beschäftigungsverhältnis oder um Beamtinnen oder Beamte des Katholischen Schulwerks in Bayern handelt; die Wartezeit für die Vergabe der weiteren Dienstzulage beträgt drei Jahre nach Vergabe der ersten Dienstzulage. 2Lehrkräften mit Dienstzulage, die bei einer späteren Beurteilung eine schlechtere Bewertungsstufe erhalten, kann die Dienstzulage entzogen werden; der Entzug der weiteren Dienstzulage beinhaltet den Entzug der ersten Dienstzulage, sofern der Schulträger der Lehrkraft nicht die erste Dienstzulage belässt.

## Nr. 5 b

### Lehrkräfte an Grund- und Mittelschulen als Systembetreuer, Beratungslehrkräfte und Schulpsychologen

(1) Systembetreuer erhalten bei alleiniger Betreuung der schulischen Verwaltungs-EDV-Ausstattung sowie der sonstigen schulischen EDV-Ausstattung an einer oder mehreren Schulen bei insgesamt bis zu 360 Schülerinnen und Schülern eine Anrechnungsstunde, bei bis zu 720 Schülerinnen und Schülern zwei Anrechnungsstunden und ab 721 Schülerinnen und Schülern drei Anrechnungsstunden.

Protokollnotiz zu Absatz 1: Der Systembetreuer soll bei schulorganisatorischer Möglichkeit von einer Klassenleitung freigestellt werden.

(2) 1Systembetreuer mit staatlicher Qualifizierung zum Systembetreuer und der Bewertungsstufe „Leistung, die die Anforderungen übersteigt – UB“ oder besser, erhalten bei alleiniger Betreuung der schulischen Verwaltungs-EDV-Ausstattung sowie der sonstigen schulischen EDV-Ausstattung an einer oder mehreren Schulen mit insgesamt über 720 Schülerinnen und Schülern für die Dauer der Tätigkeit als Systembetreuer ein Entgelt nach Besoldungsgruppe 13 der für Beamte des Freistaates Bayern gemäß dem Bayerischen Besoldungsgesetz geltenden Besoldungsordnung A und die entsprechende Amtszulage, oder wenn ihr Entgelt niedriger als Besoldungsgruppe 12 ist, ein Entgelt, das eine Besoldungsgruppe über dieser Besoldungsgruppe liegt. 2Systembetreuer ohne diese Qualifizierung erhalten ein entsprechendes Entgelt nach fünfjähriger Bewährung. 3Die Systembetreuer sind verpflichtet, in angemessenem Umfang Fortbildungen im Bereich der Systembetreuung an der eigenen Schule oder darüber hinaus durchzuführen; bei

Systembetreuern, die sich am 31.07.2014 in der Bewährungszeit nach der zu diesem Zeitpunkt geltenden Regelung befanden, wird die bereits zurückgelegte Bewährungszeit angerechnet.

(3) Beratungslehrkräfte erhalten für die Beratungstätigkeit eine Anrechnungsstunde.

(4) 1Beratungslehrkräfte mit bestandener Erweiterungsprüfung zur Beratungslehrkraft gemäß LPO I und der Bewertungsstufe "Leistung, die die Anforderungen übersteigt - UB" oder besser, erhalten für die Dauer der Tätigkeit als Beratungslehrkraft ein Entgelt nach Besoldungsgruppe 13 der für Beamte des Freistaates Bayern gemäß dem Bayerischen Besoldungsgesetz geltenden Besoldungsordnung A und die entsprechende Amtszulage, oder, wenn ihr Entgelt niedriger als Besoldungsgruppe 12 ist, ein Entgelt, das eine Besoldungsgruppe über dieser Besoldungsgruppe liegt. 2Beratungslehrkräfte, die die Weiterbildung des Katholischen Schulwerks in Bayern erfolgreich abgeschlossen haben, erhalten ein entsprechendes Entgelt nach dreijähriger Bewährung, wenn die dienstliche Beurteilung zum Ende der Bewährungszeit mindestens die Bewertungsstufe "Leistung, die die Anforderungen übersteigt - UB" ergibt.

(5) Schulpsychologen erhalten für ihre Tätigkeit pro 300 zu betreuende Schülerinnen und Schülern eine Anrechnungsstunde.

(6) Schulpsychologen, die in der letzten Beurteilung mindestens die Bewertungsstufe „Leistung, die die Anforderungen übersteigt – UB“ erreicht haben und die die Tätigkeit seit mindestens sechs Jahren ausüben, erhalten für die Dauer der Tätigkeit als Schulpsychologe mit der Befähigung für das Lehramt an Grund- und Mittelschulen gemäß Art. 10 in Verbindung mit Art. 16 Nr. 3 Bayerisches Lehrerbildungsgesetz ein Entgelt nach Besoldungsgruppe 13 mit Amtszulage\* der für Beamte des Freistaates Bayern gemäß dem Bayerischen Besoldungsgesetz geltenden Besoldungsordnung A, mit der Befähigung für das Lehramt an Grund- und Mittelschule und einem abgeschlossenen Zweitstudium der Psychologie von mindestens vier Semestern ein Entgelt nach Besoldungsgruppe 13 der für Beamte des Freistaates Bayern gemäß dem Bayerischen Besoldungsgesetz geltenden Besoldungsordnung A.

\*Die Höhe der Amtszulage ergibt sich aus der Anlage 4 zum Bayerischen Besoldungsgesetz (Besoldungsgruppe A 12 bzw. A 13 mit Fußnote 1).

Protokollnotiz zu Nr. 5 b:

Soweit in Nr. 5 b nicht anders geregelt, gilt für die Erfüllung der Bewährungszeit Anlage C Teil B, 4.1. mit Ausnahme der Nr. 2.

## Nr. 6

### **Zu §§ 15 bis 20b Teil A, 1. - Tabellenentgelt, Stufen der Entgelttabelle, Weitere Anrechnung von Vordienstzeiten bei Einstellung, Allgemeine Regelungen zu den Stufen, Leistungsentgelt, Besondere Einmalzahlung, Erschwerungszuschläge, Jahressonderzahlung, Entgeltbezugsgröße, Einmalige Sonderzahlung 2009 -**

(1) Die §§ 15 bis 20b Teil A, 1. finden keine Anwendung.

(2) 1Die Lehrkräfte erhalten Entgelt entsprechend der im Bayerischen Besoldungsgesetz vorgesehenen Besoldung (Grundbezüge und Nebenbezüge, Art. 2 BayBesG) sowie der Ballungsraumzulage (Art. 94 BayBesG). 2Darüberhinaus können bei Vorliegen eines Angebots zur Berufung in ein Beamtenverhältnis weitere Entgeltbestandteile gewährt werden. 3Lehrkräfte nach Nr. 5 Absatz 3 erhalten Entgelt nach der Besoldungsgruppe, die ihrer

Eingruppierung nach Nr. 5 Absatz 3 entspricht. 4Das Entgelt umfasst auch für Teilzeitbeschäftigte die Gewährung von Leistungsstufen und -prämien.

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 2:

Das Entgelt für Lehrkräfte nach Nr. 5 Absatz 3 umfasst nicht die Strukturzulage nach Art. 33 BayBesG.

(2a) Von der Absenkung der Eingangsbesoldung nach Art. 109 Absatz 1 Satz 1 BayBesG kann der Schulträger absehen.

(3) Änderungen der Besoldung sowie der Ballungsraumzulage werden zum jeweiligen Zeitpunkt Bestandteil dieser Sonderregelungen.

(4) 1Der regelmäßige Stufenaufstieg, die Vergabe einer Leistungsstufe und der Stufenstopp erfolgen entsprechend den Vorschriften des Bayerischen Besoldungsgesetzes. 2Bei Lehrkräften, die nach Nr. 5 Absatz 5 Sätze 2 bis 7 wirksam auf die Beurteilung verzichtet haben, findet ein Stufenaufstieg und die Vergabe einer Leistungsstufe nicht statt. 3Für die nach Satz 1 erforderlichen Leistungsfeststellungen gilt Art. 62 des Leistungslaufbahngesetzes entsprechend. 4Die Leistungen der Lehrkraft entsprechen den mit dem Amt verbundenen Mindestanforderungen im Sinne des Art. 30 Absatz 3 Satz 1 BayBesG, wenn die Lehrkraft in allen Einzelmerkmalen der fachlichen Leistung mindestens die Bewertungsstufe „Leistung, die Mängel aufweist – MA“ erzielt hat.

Protokollnotiz zu Satz 4:

Bei Lehrkräften, die vor dem 31.07.2013 im Gesamturteil der fachlichen Leistung die Bewertung „Leistung, die den Anforderungen voll entspricht – VE“ oder besser nicht erreicht hatten, und bei denen die Voraussetzungen des Satzes 3 in der am 01.08.2013 in Kraft getretenen Fassung erfüllt wären, endet eine Verzögerung des Stufenaufstiegs mit Ablauf des 31.07.2013.

(5) Für die Überführung oder Überleitung der am 31.12.2010 vorhandenen und in die bis dahin geltende Besoldungsordnung A eingruppierten Lehrkräfte in die Besoldungsordnung A des ab dem 01.01.2011 geltenden Bayerischen Besoldungsgesetzes sowie für ihre Einordnung in die neuen Grundgehaltstabellen gelten die Vorschriften des Bayerischen Besoldungsgesetzes entsprechend.

(6) 1Bei Lehrkräften in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis übernimmt der Schulträger die Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gemäß § 168 SGB VI. 2Davon ausgenommen sind Lehrkräfte, welche die Befähigung für eine beamtenrechtliche Laufbahn nicht besitzen.

(7) Bei Lehrkräften, die die Voraussetzungen des Absatzes 6 erfüllen, übernimmt der Schulträger die Arbeitnehmerbeiträge des § 346 SGB III (sog. Arbeitslosenversicherung) spätestens ab dem fünften Jahr nach Beginn des Arbeitsverhältnisses.

(8) 1Lehrkräfte mit A-Besoldung, deren Ehegatte als arbeitsvertraglich Beschäftigter, Beamter, Richter oder Soldat im öffentlichen Dienst oder aufgrund des Bezuges einer Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen einen eigenen Anspruch auf Familienzuschlag der Stufe 1 oder einer der folgenden Stufen, Ortszuschlag oder entsprechende Leistungen in Höhe der Stufe 2 oder einer der folgenden Stufen hat oder bis zum 31.10.2006 hatte, erhalten keinen Familienzuschlag.

2Erreicht der Anspruch des Ehegatten nicht die Höhe der Stufe 1 oder einer der folgenden Stufen des Familienzuschlages, so erhält die Lehrkraft eine Aufzahlung in der Höhe, dass beide Ehegatten den Familienzuschlag der jeweiligen Stufe insgesamt einmal erhalten.

3Entsprechendes gilt für Lehrkräfte, deren Ehegatte eine Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen erhält.

#### **Nr. 7**

#### **Zu § 21 Teil A, 1. - Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung -**

1In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach §§ 6 Absatz 3 Satz 1, 22 Absatz 1, 26, 27 und 29 Teil A, 1. werden das Entgelt gemäß Nr. 6 Absatz 2 sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile einschließlich der vom Arbeitgeber übernommenen Arbeitnehmeranteile zur Renten- sowie Sozialversicherung weiterbezahlt. 2§ 21 Sätze 2, 3 Teil A, 1. bleiben unberührt.

#### **Nr. 8**

#### **Zu § 22 Teil A, 1. - Entgelt im Krankheitsfall -**

1Lehrkräften, die am 30.06.1994 in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben, das am 01.07.1994 zu demselben Arbeitgeber fortbestanden hat und fortbesteht und für deren Arbeitsverhältnis das Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen (ABD) vereinbart wurde, können, wenn sie in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit sind und einen Anspruch auf Beihilfen nach beamtenrechtlichen Grundsätzen haben, Krankenbezüge in entsprechender Anwendung von § 71 Absatz 1 bis 5 Teil A, 1. in der am 30.09.2005 geltenden Fassung zugesagt werden. 2Ein Krankengeldzuschuss wird in diesen Fällen nicht gewährt.

#### **Nr. 9**

#### **Zu § 24 Teil A, 1. - Berechnung und Auszahlung des Entgelts -**

Die Lehrkraft hat Anspruch auf Anweisung des Entgelts am ersten Banktag des laufenden Monats.

#### **Zum 4. Abschnitt Urlaub und Arbeitsbefreiung**

#### **Nr. 10**

#### **Zu §§ 26 und 27 Teil A, 1. - Urlaub, Zusatzurlaub -**

(1) 1Die §§ 26 und 27 Teil A, 1. finden keine Anwendung. 2Es gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Lehrkräfte des Freistaates Bayern.

(2) Für die Höhe des Urlaubsanspruchs bei befristeten Arbeitsverhältnissen gelten die Bestimmungen für die entsprechenden arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräfte des Freistaates Bayern.

(3) 1Wird die Lehrkraft während der Schulferien durch Unfall oder Krankheit arbeitsunfähig, so hat sie dies unverzüglich anzuzeigen. 2Die Fristen des § 22 Absatz 1, 3 Teil A, 1. beginnen mit dem Tag der Arbeitsunfähigkeit.

(4) Die Lehrkraft hat sich nach Ende der Schulferien oder, wenn die Arbeitsunfähigkeit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen.

(5) Für Beginn- und Enddatum von Arbeitsverhältnissen, die auf das Schuljahr befristet sind, gelten die Bestimmungen für die entsprechenden arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräfte des Freistaates Bayern.

## **Zum 5. Abschnitt Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

### **Nr. 11 Zu §§ 31 und 32 Teil A, 1. - Führung auf Probe, Führung auf Zeit -**

- (1) Führungspositionen sind die Tätigkeiten als Schulleiterin oder Schulleiter.
- (2) Die Lehrkraft erhält spätestens zwei Jahre nach der Übertragung für die Dauer der Tätigkeit das der Tätigkeit entsprechende Entgelt.

### **Nr. 12 Zu § 33 Teil A, 1. - Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung -**

1Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Schulhalbjahres (31. Januar beziehungsweise 31. Juli), in dem die Lehrkraft das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat. 2Wird mit einer Lehrkraft, deren Arbeitsverhältnis gemäß Satz 1 geendet hat, ein neuer Arbeitsvertrag geschlossen, richtet sich das Entgelt nach der Besoldungsordnung A; die Eingruppierung unterliegt der freien Vereinbarung.

### **Nr. 13 Zu § 34 Teil A, 1. - Kündigung des Arbeitsverhältnisses -**

- (1) 1Das Arbeitsverhältnis kann zur Erprobung der Lehrkraft bis zu einem Jahr befristet werden. 2Abweichend von § 30 Absatz 5 Satz 1 Teil A, 1. ist die ordentliche Kündigung zulässig.
- (2) 1Mit der für den 30. Juni geltenden Frist kann auch zum 31. Juli gekündigt werden. 2Eine Kündigung zum 30. September ist ausgeschlossen.
- (3) Von Lehrkräften, die nach Abschluss des Arbeitsvertrags die Tätigkeit unberechtigt nicht aufnehmen oder ohne Einhaltung der Kündigungsfristen des § 34 Teil A, 1. oder bei auf bestimmte Dauer abgeschlossenen Arbeitsverhältnissen vor deren vereinbartem Ende beendigen, kann eine Vertragsstrafe bis zur Höhe des Entgelts für die Zeit der Mindestkündigungsfrist verlangt werden.

## **Zum 6. Abschnitt Sonstige Vorschriften**

### **Nr. 14 Zu § 36 Teil A, 1. - Beihilfen bei Krankheits-, Pflege-, Geburts- und Todesfällen, Unterstützungen -**

Lehrkräfte in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis erhalten Beihilfe zumindest für die Dauer der Beschäftigung, auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Gesetzlich Krankenversicherte erhalten derzeit Beihilfe im Tarif 820 K.

## **Auffangklausel**

### **Nr. 15**

<sup>1</sup>Die §§ 3 Absatz 3, 23 Absatz 2, 29 Absatz 1 Buchstabe d, 39, 40 und 41 Teil A, 1. finden keine Anwendung. <sup>2</sup>Es gelten anstelle dieser Bestimmungen die jeweiligen Bestimmungen für die entsprechenden Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern.

## **Kapitel 2 - Sonderregelungen zu Teil B, 3.**

### **Beschäftigte, die die Altersgrenze erreicht haben**

*(aufgehoben durch Beschluss vom 16.07.2009 mit Inkraftsetzung zum 01.01.2010)*



## **Kapitel 3 - Sonderregelungen zu Teil D, 5.**

### **Sabbatjahrregelung**

#### **Nr. 17**

#### **Zu § 1 Teil D, 5. - Geltungsbereich -**

1Teil D, 5 „Sabbatjahrregelung“ findet keine Anwendung. 2Es gelten anstelle dieser Regelung die Bestimmungen für die entsprechenden arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräfte des Freistaates Bayern.

## **Nr. 18**

### **Geltung**

Für am 31.12.2001 bestehende Arbeitsverhältnisse gilt im Verhältnis zu kollektivrechtlichen Regelungen das Günstigkeitsprinzip in entsprechender Anwendung von § 4 Absatz 3 des Tarifvertragsgesetzes.

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

### **Abschnitt A**

#### **1. Allgemeines**

##### **1.1 Dienstliche Beurteilungen erfüllen im Wesentlichen folgende Zwecke:**

1.1.1 Dienstliche Beurteilungen haben zum Ersten die Aufgabe, der einzelnen Lehrkraft zu zeigen, welches Leistungs-, Befähigungs- und Eignungsbild die Vorgesetzten innerhalb des Beurteilungszeitraums von ihr gewonnen haben. Die dienstliche Beurteilung ist somit ein Instrument der Personalführung und der Qualitätssicherung des Unterrichts.

1.1.2 Zum Zweiten soll durch die dienstlichen Beurteilungen regelmäßig ein vergleichender Überblick über das Leistungspotenzial der Lehrkräfte einschließlich ihres Beitrags zum kirchlichen Profil der Schule ermöglicht werden. Die dienstliche Beurteilung ist somit ein unentbehrliches Instrument der Personalplanung, das eine wesentliche Grundlage der Auswahlentscheidungen über die dienstliche Verwendung und das berufliche Fortkommen der Lehrkräfte unter Verwirklichung des im Grundgesetz und in der Bayerischen Verfassung niedergelegten Leistungsgrundsatzes darstellt.

1.1.3 Die dienstliche Beurteilung ist zum Dritten eine maßgebliche Grundlage für Entscheidungen über Leistungsfeststellungen entsprechend Art. 30 Abs. 3 Sätze 1 und 3 und Art. 66 Abs. 2 des Bayerischen Besoldungsgesetzes (BayBesG).

##### **1.2 Grundsätze der Beurteilung**

1.2.1 Beurteilen heißt, Beobachtetes unter bestimmten Gesichtspunkten zu bewerten. Ein fundiertes Urteil über eine Lehrkraft kann nur aufgrund mehrfacher, sich über den gesamten Beurteilungszeitraum erstreckender Beobachtungen abgegeben werden. Die Einzelbeobachtungen müssen jeweils nach ihrer Bedeutung eingeordnet und gewichtet werden.

1.2.2 Dienstliche Beurteilungen erfüllen ihren Zweck nur, wenn sie nach objektiven Gesichtspunkten, d. h. nach den Geboten der Gleichmäßigkeit, Gerechtigkeit und Sachlichkeit, erstellt werden. Dazu gehört auch eine Vergleichbarkeit der Beurteilungsergebnisse auf Ebene der bayerischen (Erz-)Diözesen. Die Beurteilungen müssen ein möglichst zutreffendes, umfassendes und ausgewogenes Bild von den Leistungen und Fähigkeiten der Lehrkräfte geben. Dementsprechend müssen in den Beurteilungen sowohl Stärken als auch Schwächen, soweit diese für die dienstliche Verwendbarkeit von Bedeutung sind oder sein können, zum Ausdruck kommen. Dabei ist zu vermeiden, dass erstmals zum Ende des Beurteilungszeitraums Mängel angesprochen werden. Sie sind gegebenenfalls rechtzeitig anzusprechen und Möglichkeiten zur Abhilfe aufzuzeigen, damit die Mängel abgestellt werden können. Das diesbezüglich Veranlassete ist zu dokumentieren.

## **2. Inhalt der Beurteilungen, Beurteilungsmaßstab und Bewertung**

Dienstliche Beurteilungen sind die periodische Beurteilung, die Zwischenbeurteilung und die Anlassbeurteilung, bei Beamten des Katholischen Schulwerks auch die Einschätzung während der Probezeit und die Probezeitbeurteilung (Art. 54 Abs. 1 LlbG entsprechend). Im Einzelnen wird hierzu Folgendes bestimmt:

### **2.1 Aufgabenbeschreibung**

Der dienstlichen Beurteilung ist eine Beschreibung der dienstlichen Aufgaben, die die Lehrkraft im Beurteilungszeitraum wahrgenommen hat, voran zustellen (Art. 58 Abs. 1 LlbG entsprechend). Sie soll erkennen lassen, in welchen Jahrgangsstufen die Lehrkraft überwiegend eingesetzt war und welche Funktionen sowie dem kirchlichen Profil zuzuordnenden und anderen besonderen dienstlichen Aufgaben ihr gegebenenfalls übertragen waren. Bei Teilzeitbeschäftigung sind deren zeitlicher Umfang und deren Dauer anzugeben. Die Beschreibung ist auf das Wesentliche zu beschränken.

### **2.2 Beurteilungsmerkmale**

Die dienstliche Beurteilung hat sich entsprechend Art. 58 Abs. 2 LlbG auf die Beurteilungsmerkmale der fachlichen Leistung sowie der Eignung und Befähigung der Lehrkraft zu erstrecken. Die Einzelmerkmale, die der Erfassung von Leistung, Eignung und Befähigung dienen und auf die jeweils einzugehen ist, werden im Folgenden aufgeführt. Ergänzt werden die staatlichen Beurteilungsmerkmale durch Leistungsbeschreibungen und -anforderungen, wie sie für katholische Schulen maßgeblich und z. B. in den „Qualitätskriterien für Katholische Schulen“ (2009) Grundgelegt sind. Die Erläuterungen der einzelnen Merkmale sind nicht abschließend; die Beurteilenden können gegebenenfalls auf weitere Gesichtspunkte eingehen. Zu bedenken ist, dass die der Erfassung der Beurteilungsmerkmale dienenden Gesichtspunkte nicht streng voneinander getrennt, sondern eng miteinander verknüpft sind und sich teilweise überschneiden.

#### **2.2.1 Beurteilung der fachlichen Leistung**

##### *1. Unterrichtsplanung und Unterrichtsgestaltung*

Bei der Beurteilung der Unterrichtsqualität sind folgende Kriterien entscheidend:

- die Planung des Schuljahres durch eine sinnvolle Verteilung der Lehrplaninhalte,
- die Umsetzung schuleigener Curricula oder Bildungsstandards sowie die Einbeziehung der Schwerpunkte des kirchlichen Profils,
- die Vorbereitung des Unterrichts, die neben Lehrplänen und kirchlichem Profil das individuelle Begabungspotenzial und Leistungsvermögen der Schülerinnen und Schüler sowie unterschiedliche Dimensionen des Wissens und Könnens berücksichtigt,
- die Evaluation des eigenen Unterrichts unter Einbeziehung eigener differenzierter Beobachtungen sowie der Rückmeldungen der Schülerinnen und Schüler, der Eltern und Kolleginnen und Kollegen,
- die Erschließung der Lerninhalte und das Erreichen der Lernziele,
- die Entwicklung von Fach-, Sozial- und Methodenkompetenzen,
- die Durchführung wertorientierten Unterrichts, der die christliche Sicht auf die Inhalte herausstellt und die Schülerinnen und Schüler zur Entwicklung eigener (religiöser) Werthaltungen einlädt (s. Qualitätskriterien für katholische Schulen [2009] 2.1.2),

- die Beachtung der fachspezifischen Sicherheitsbestimmungen,
- die Schaffung einer freundlichen Atmosphäre, eines offenen Lernklimas und einer effizienten Führung der Klasse im Unterricht,
- die Beachtung vielfältiger Unterrichtsinhalte und Bildungsangebote, die die Individualität der Schülerinnen und Schüler berücksichtigt und Gelegenheit bietet, unterschiedliche Neigungen und Begabungen zu entdecken und zu entwickeln,
- die Förderung der Kultur einer geistigen Auseinandersetzung, die zu Selbstständigkeit im eigenen Denken sowie einer Auseinandersetzung mit christlichen Werten führt und Entscheidungen in Freiheit ermöglicht,
- die Bestätigung der Schülerinnen und Schüler durch die Anerkennung ihres Bemühens und ihrer Leistungen im fachlichen und sozialen Bereich.

#### Didaktik:

- Berücksichtigung des jeweiligen fachdidaktischen Diskussionsstands bei der Gestaltung des Unterrichts,
- altersgemäße didaktische Reduktion der Inhalte,
- Orientierung der individuellen Lernplanung an den Ausgangslagen der unterschiedlichen Lern- und Entwicklungsbedürfnisse auch im Sinne eines lernzieldifferenten Unterrichts mit Anregungen für die Ausschöpfung der individuellen Lern- und Leistungsmöglichkeiten,
- Einbettung der Unterrichtsstunde in eine Unterrichtssequenz,
- Berücksichtigung von Lebens- und Anwendungsbezug,
- Betonung des aufbauenden und nachhaltigen Lernens,
- handlungsorientierter und fächerübergreifender Unterricht,
- Aufgabenstellungen, mit denen die Entwicklung von Fach-, Sozial- und Methodenkompetenzen gefördert werden,
- expliziter Bezug der jeweiligen Unterrichtsinhalte auf christliche Wertvorstellungen und damit verbundene Glaubensfragen, wo immer möglich.

#### Methodik:

- Methodenvielfalt,
- angemessener Einsatz situations- und adressatenbezogener, unterrichtlicher und erzieherischer Maßnahmen,
- Einsatz von Unterrichtsmethoden und Lernarrangements, die Schülerinnen und Schüler aktivieren, die Lern- und Leistungsbereitschaft fördern und selbst gesteuertes, selbsttätiges und selbstständiges Lernen unterstützen,
- kompetenter und effizienter Einsatz von Medien,
- innere Differenzierung, die es den Schülerinnen und Schülern erlaubt, dem eigenen Lernrhythmus zu folgen und es sowohl schwächeren als auch besonders begabten Schülerinnen und Schülern ermöglicht, sich aktiv und erfolgreich einzubringen,
- Einsatz von Formen offenen Unterrichts (bspw. Projektarbeit, Stationenarbeit, Werkstattunterricht, Wochenplanarbeit, fächerverbindender Unterricht usw.),
- planvolle Einbeziehung außerschulischer Lernorte sowie Kooperation mit Betrieben, mit kommunalen, kirchlichen, karitativen und anderen Einrichtungen,
- alterssprechende Orientierung der Schülerinnen und Schüler in der Berufswelt und die Vorbereitung auf den Übergang an weiterführende Schulen und Hochschulen durch Initiativen (z. B. Besuch von Informationsveranstaltungen, Berufsberatungen, Vorstellung von Berufen – auch von Eltern, Unternehmensbesuche, Betriebspraktika).

#### Sicherung des Unterrichtsziels:

- Aufgaben, die jahrgangsstufengerecht über reine Reproduktion hinausgehen und Transferleistungen erfordern,
- Überprüfung der Schülerleistung mit gezielter Hilfestellung, auch bei der Korrektur der Hausaufgaben,
- eindeutige Angaben bei den Hausaufgaben und deren Überwachung.

#### Leistungsnachweise/Leistungsbeurteilung:

- sinnvolle Verteilung über das Schuljahr,
- Beachtung von Lehrplan- und Unterrichtsbezug, Grundwissen und Grundfertigkeiten bei der Aufgabenstellung,
- Vielfalt der Aufgabenstellung mit unterschiedlichen Anforderungsstufen,
- sorgfältige, transparente und zeitnahe Korrektur, die auch individuelle Stärken und Schwächen sowie die persönliche Entwicklung der fachlichen Kompetenzen aufzeigt,
- Besprechung mit gezielter Hilfestellung für die Schülerinnen und Schüler auch bezüglich der Möglichkeiten einer positiven Gestaltung des weiteren individuellen Lernprozesses,
- Rückmeldungen, die über die Auswertung von Lernprodukten hinausgehen und auch die kommunikativ-sozialen Fähigkeiten und die persönliche Entwicklung mit einbeziehen,
- Rückmeldungen zu Lernen und Leisten auf der Grundlage gemeinsam erarbeiteter Kriterien, die so angelegt sind, dass sie als konstruktive Hilfe und nicht als Diskriminierung oder Bloßstellung erfahren werden,
- Reflexion der Kriterien, die zur Leistungsbeurteilung herangezogen werden.

#### *2. Unterrichtserfolg*

Beim Unterrichtserfolg sind vor allem folgende Gesichtspunkte zu beurteilen:

- das Erreichen vorgegebener Lern- und Bildungsziele,
- die gezielte Hilfestellung beim Erwerb von Wissen und fachlichen Kompetenzen,
- das Erkennen des individuellen Förderbedarfs der Schülerinnen und Schüler und Ergreifen geeigneter Maßnahmen,
- das Erkennen und Fördern besonderer Begabungen im intellektuellen und kreativen Bereich,
- die Transparenz der Leistungsmessung.

#### *3. Erzieherisches Wirken*

Grundlage für das Erziehungskonzept der Schule ist die christliche Sicht von Mensch und Welt, wie sie im Evangelium zum Ausdruck kommt. Die Lehrkräfte sind Vorbild durch ihr dienstliches Verhalten und ihre Lebensführung und verstehen ihr Handeln als Dienst am Mitmenschen.

Bei der Beurteilung des erzieherischen Wirkens geht es um folgende persönliche Bereiche:

- die Bejahung der christlichen Werte und Erziehungsziele sowie des Erziehungs- und Bildungsauftrags der Kirche,
- die Umsetzung des Erziehungskonzeptes der Schule in allen Unterrichtsfächern und bei allen außerunterrichtlichen Angeboten,
- spürbare Achtung vor der Person der Schülerinnen und Schüler,
- begründetes Einbringen der eigenen Positionen im Schulalltag, Selbstreflexion im Wissen um die eigenen Stärken und Schwächen,

- offener und vertrauensvoller Umgang mit den Schülerinnen und Schülern,
- Bereitschaft den einzelnen Schülerinnen und Schülern als Ansprechpartner zur Verfügung zu stehen, um sie in persönlicher und fachlicher Hinsicht zu fördern und in ihrer Entwicklung unter Wahrung der dabei notwendigen persönlichen Distanz begleiten zu können,
- Aufmerksamkeit für die Ängste und Sorgen der Schülerinnen und Schüler,
- aktive Beteiligung an der pastoralen Gestaltung des Schullebens und die Beachtung schulpastoraler Anliegen im Unterricht,
- Anregung der Schülerinnen und Schüler zum persönlichen und gemeinschaftlichen Gebet, zur Meditation, zur Mitfeier des Gottesdienstes und zu anderen Ausdrucksformen des religiösen Lebens,
- Anregung zur kritischen Auseinandersetzung mit Werten, Normen und Einstellungen,
- Unterstützung der Schülerinnen und Schüler bei deren Persönlichkeitsentwicklung, beim Reflektieren des eigenen Tuns und darin, Verantwortung für sich selbst sowie für andere in Familie, Kirche und Gesellschaft zu übernehmen,
- Befähigung zu verantwortungsbewusstem Handeln im Sinne der Ehrfurcht vor Gott sowie der Achtung vor der unveräußerlichen Würde eines jeden Menschen, vor allem Leben und vor der gesamten Schöpfung,
- Erziehung zur Wertschätzung der Verschiedenartigkeit aller Menschen, ungeachtet der sozialen, kulturell-ethnischen und religiösen Herkunft, in einer Atmosphäre der Offenheit und des Dialogs zwischen Konfessionen, Religionen und Weltanschauungen,
- Förderung des wertschätzenden und verantwortungsvollen Umgangs der Schülerinnen und Schüler mit dem eigenen Körper und dem Körper der anderen,
- altersangemessene fachliche und persönliche Unterstützung der Schülerinnen und Schüler bei der Entwicklung von Fach-, Sozial- und Methodenkompetenzen sowie beim Erkennen, Ausschöpfen und Kultivieren der innewohnenden Potentiale,
- Förderung sozialer Tugenden, wie Kooperationsbereitschaft, Beziehungs- und Gemeinschaftsfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Höflichkeit, Freundlichkeit und Rücksichtnahme,
- Unterstützung der Schülerinnen und Schüler, ihre Begabungen und Fähigkeiten im Schulleben einzubringen,
- Förderung von Solidarität und Hilfe für Schwächere, z. B. das eigenverantwortliche Engagement von Schülerinnen und Schülern in der Schulgemeinschaft (z. B. Tutoren, Streitschlichter) und das Engagement in „Compassion“-Projekten,
- Lösen/Bewältigen von schwierigen Situationen und Konflikten, insbesondere bei Kindern und Jugendlichen in individuellen und/oder sozialen Schwierigkeiten sowie bei Leid, Tod und Trauer,
- Eintreten für Schwächere; achten darauf, dass Andersdenkende nicht verletzt werden und sachbezogene Meinungsäußerungen respektiert werden,
- aktive und fördernde Mitarbeit an Inklusionsmaßnahmen, soweit diese an der Schule bestehen,
- Einsatz für einen ggf. gemeinsamen Unterricht von Schülerinnen und Schülern mit und ohne sonderpädagogischem Förderbedarf,
- Führung und Betreuung von Klassen und Unterrichtsgruppen, auch bei außerunterrichtlichen Veranstaltungen wie z. B. Festen, Feiern, Wanderungen, Fahrten, Theater, Musik und Kunstausstellungen.

#### 4. Zusammenarbeit

Zu beurteilen sind:

- die Fähigkeit und Bereitschaft zur unterstützenden Zusammenarbeit und zum respektvollen und wertschätzenden Umgang mit der Schulleitung, dem Kollegium und den

Erziehungsberechtigten und den nicht unterrichtenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in gegenseitiger Achtung vor der jeweiligen Profession bzw. Rolle,

- die für die Erziehungsarbeit nötige rege Kommunikation und Zusammenarbeit mit den Familien der Schülerinnen und Schüler, Vorbereitung und Einsatz für Elterngespräche und Elternversammlungen,
- die intensive Zusammenarbeit im Kollegium, gegenseitige Unterstützung und Hilfe,
- die Unterstützung neuer Kolleginnen und Kollegen bei der Eingliederung in das Kollegium und die Offenheit, von ihnen ausgehende Impulse anzunehmen,
- die Pflege der Gemeinschaft durch z. B. Gottesdienste für das Kollegium, Feste, Feiern, gemeinsame Unternehmungen und Veranstaltungen, Treffen mit ehemaligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,
- die Zusammenarbeit und Vernetzung mit Einrichtungen, Verbänden und Vereinen der Jugendarbeit im kirchlichen, musisch-kulturellen, sportlichen und gesellschaftspolitisch-bürgerschaftlichen Bereich sowie mit anderen schulischen und außerschulischen Stellen (z. B. Kindertagesstätten, anderen Schularten, Schulberatung, Jugendämtern, Ausbildungsbetrieben, Unternehmen, Hochschulen, anderweitigen Institutionen, die die schulische und unterrichtliche Arbeit bereichern und sie besonders in der Gewalt- und Suchtprävention unterstützen können),
- die Zusammenarbeit mit Pfarrgemeinden, Missionaren und Entwicklungshelfern und deren Unterstützung.

### 5. Sonstige dienstliche Tätigkeiten

Zu beurteilen sind Arbeitserfolg und Arbeitsweise der Lehrkraft bei sonstigen außerunterrichtlichen Tätigkeiten, wie z. B.:

- Initiativen, regelmäßige Beratungen und Beiträge zur inneren Schulentwicklung über den Unterricht hinaus,
- Beratungen über die persönliche und soziale Entwicklung der Schülerinnen und Schüler einer Klasse,
- Mitwirkung in Jahrgangs- oder Fächer-Teams, in denen auch Unterricht gemeinsam vorbereitet werden kann,
- Aktivitäten in der Lehrerfortbildung,
- Organisation und Durchführung schulischer Veranstaltungen, insbesondere auch auf religiösem Gebiet (z. B. Schulgottesdienste, Andachten, Besinnungstage),
- Tätigkeit als Verbindungslehrkraft oder Ansprechpartnerin bzw. Ansprechpartner für die Schülerinnen und Schüler,
- Mitarbeit im Schulforum und in sonstigen schulischen Gremien, wie zum Beispiel dem Disziplinarausschuss,
- Erarbeitung des Stundenplans,
- Mitwirkung bei der offenen und gebundenen Ganztagschule,
- Mitarbeit bei der Organisation des Unterrichtsbetriebs (z. B. Schülerbücherei, EDV-Räume),
- Mitarbeit bei sonstigen übertragenen Aufgaben.

### 6. Wahrnehmung von übertragenen schulischen Funktionen

(Nur bei endgültiger oder kommissarischer Übertragung von beförderungswirksamen Funktionen im Sinne des schulartspezifischen Funktionenkatalogs)

Die Wahrnehmung von Funktionen ist unter folgenden Gesichtspunkten zu bewerten:



- Sachkompetenz bezüglich der jeweils wahrgenommenen Funktion,
- Sozialkompetenz (Beratung der anvertrauten Personen und der Vorgesetzten, Zusammenarbeit und Teamverhalten),
- Handlungskompetenz (Organisationsvermögen, Effizienz, Innovationsvermögen, Kreativität, Impulse zur Profilbildung der Dienststelle),
- Einsatzbereitschaft und Engagement.

Bei Lehrkräften, die auch als Schulpsychologinnen bzw. Schulpsychologen oder Beratungslehrkräfte tätig sind, werden die damit in Zusammenhang stehenden Leistungen, z. B. Planung und Gestaltung der Beratungstätigkeit, Erfolg der Beratungstätigkeit, Zusammenarbeit, beurteilt.

### *7. Führungsverhalten (nur bei Lehrkräften, die bereits Vorgesetzte sind)*

Bei der Bewertung der Qualität des Führungsverhaltens sind folgende Aspekte zu berücksichtigen:

- Vorbildwirkung durch persönliche, soziale, fachliche und methodische Kompetenz,
- Setzen innovativer Impulse,
- Festlegung von Zielen und Prioritäten, die nicht nur auf messbare Arbeitsergebnisse abstellen, sondern auch Arbeitsumfeld und Zusammenarbeit einbeziehen,
- sinnvolle und zweckmäßige Gestaltung der Arbeits- und Kommunikationsabläufe,
- sachgerechte Delegation von Aufgaben und Verantwortung,
- Bereitstellung von Orientierungshilfen,
- Förderung der Motivation und Einsatzbereitschaft der Lehrkräfte,
- Förderung der einzelnen Lehrkraft durch Mitarbeitergespräche und Zielvereinbarungen,
- Einsatz für die Umsetzung des kirchlichen Profils der Schule.

## **2.2.2 Beurteilung der Eignung und Befähigung**

### *1. Entscheidungsvermögen*

- Urteilsvermögen,
- Entschlusskraft, Entscheidungsfreude, Eigeninitiative, Verantwortungsbereitschaft,
- Kreativität, Aufgeschlossenheit für neue Aufgaben.

### *2. Belastbarkeit, Einsatzbereitschaft*

- physische und psychische Belastbarkeit,
- Engagement bei der Übernahme und Erledigung dienstlicher sowie auch zusätzlicher Aufgaben, auch im Zusammenhang mit der Umsetzung des kirchlichen Profils.

### *3. Berufskennntnisse und ihre Erweiterung*

- in den Fächern der Lehramtsbefähigung,
- sonstiges für die Berufstätigkeit förderliches Können und Wissen,
- Kenntnisse des Schul- und Dienstrechts,
- Bereitschaft zur regelmäßigen Teilnahme an externen und internen Fortbildungsangeboten und zur Weitergabe der gewonnenen Erkenntnisse in Schule und Unterricht,
- Erweiterung der zur Umsetzung des kirchlichen Profils nötigen Kenntnisse und Fähigkeiten durch die Teilnahme an religiösen und spirituellen Fortbildungen, Einkehr- und Besinnungstagen, um sich z. B. Grundwissen über das Christentum, die katholische Lehre

und über die Möglichkeiten einer Lebensgestaltung auf der Basis des Glaubens anzueignen und/oder eine spirituelle Weiterentwicklung sowie eine religiöse Bildung zu erfahren,  
– Wahrnehmung von Fortbildungen und Supervisionen,  
– regelmäßige Beschäftigung im Rahmen schulinterner Fortbildungen mit pädagogisch-psychologischen, fachwissenschaftlichen und fachdidaktischen sowie religiös-theologischen Fragestellungen.

### 2.2.3 Ergänzende Bemerkungen

Hier kann das durch die Bewertung der einzelnen Beurteilungsmerkmale von der Lehrkraft gezeichnete Bild durch ergänzende Bemerkungen, insbesondere zur Einschätzung ihrer Persönlichkeit, die in den beiden Blöcken „fachliche Leistung“ und „Eignung/Befähigung“ noch nicht ausreichenden Niederschlag gefunden haben, aber in die Gesamturteilsbildung einbezogen werden sollen, abgerundet werden. Hierzu zählt auch der Fall, dass eine Schwerbehinderte bzw. ein Schwerbehinderter trotz der mit der Behinderung verbundenen Erschwernis gute oder gar herausragende Leistungen erbringt.

Soweit die oder der zu Beurteilende nicht widerspricht, ist auch die Tätigkeit als Mitglied einer Mitarbeitervertretung, der KODA, einer DiAG-MAV, einer Schwerbehindertenvertretung oder eines vergleichbaren Gremiums anzugeben.

Desgleichen sollen besondere Leistungen der Lehrkraft im Beurteilungszeitraum vermerkt werden. Dabei kann auch auf wissenschaftliche, schriftstellerische oder künstlerische Leistungen eingegangen werden. Tätigkeiten im kirchlichen Bereich (z. B. Pfarrgemeinde, Verbände, Jugendarbeit) sind zu erwähnen. Ebenso können Tätigkeiten im öffentlichen Leben – vor allem auch ehrenamtliche Tätigkeiten –, wie z. B. die Mitarbeit in Jugendpflege, Erwachsenenbildung, Berufsbildungsausschüssen, im Büchereiwesen sowie im sportlichen, politischen und kulturellen Bereich erwähnt werden.

Wenn und soweit sich beurteilungsrelevante Einzelmerkmale wie Teamverhalten, Führungsverhalten, Organisationsfähigkeit, Eigeninitiative und Verantwortungsbereitschaft, die beispielsweise bei der Betreuung und Pflege von Kindern, Kranken oder alten Menschen sowie bei der Ausübung eines Ehrenamtes erworben bzw. vertieft werden können, erkennbar im dienstlichen Verhalten äußern, finden sie ihren Niederschlag in einer entsprechenden Bewertung der einzelnen Beurteilungskriterien.

Abmahnungen bzw. Disziplinarmaßnahmen oder missbilligende Äußerungen einer oder eines Dienstvorgesetzten (Art. 7 Abs. 1 Satz 2 BayDG) sowie Hinweise auf Strafen oder Geldbußen, die im Strafverfahren oder Bußgeldverfahren verhängt wurden, sind nicht in der Beurteilung zu vermerken. Die Nichtaufnahme bedeutet nicht, dass ein Verhalten, das zu einer Abmahnung bzw. zur Verhängung einer Disziplinarmaßnahme oder einer dienstaufsichtlichen Maßnahme oder Ähnlichem geführt hat, bei der Würdigung des Gesamtbildes in der Beurteilung unbeachtet bleibt.

Soweit Veranlassung besteht, sollte hier auch angegeben werden, ob Umstände vorliegen, welche die Beurteilung erschwert haben und den Wert der Beurteilung einschränken können (z. B. längere Krankheiten, schlechter Gesundheitszustand der bzw. des zu Beurteilenden, häufige Versetzung oder häufiger Wechsel des Arbeitsplatzes im Berichtszeitraum). Auf einen Abfall oder eine Steigerung der Leistungen in der Berichtszeit und gegebenenfalls – soweit bekannt – deren Ursachen ist einzugehen.

## 2.3 Beurteilungsmaßstab und Bewertung

2.3.1 Die dienstliche Beurteilung soll die Leistung der Lehrkraft in Bezug auf ihre Funktion und im Vergleich zu anderen Lehrkräften derselben Besoldungsgruppe objektiv darstellen (Art. 58 Abs. 2 Satz 1 LfBG entsprechend). Nach einer Beförderung ist daher Vergleichsmaßstab für

die Beurteilung das von einer Lehrkraft der neuen Besoldungsgruppe zu fordernde Leistungsniveau.

## 2.3.2 Bewertung

2.3.2.1 Die Bewertung erfolgt nach einem System mit sieben Bewertungsstufen. Bei den Einzelmerkmalen sind die Abkürzungen für die jeweilige Bewertungsstufe, wie sie für das Gesamtergebnis vorgesehen sind, anzugeben (vgl. Nr. 2.3.2.2). Die bei dem jeweiligen Einzelmerkmal zugrunde zu legenden Kriterien sind beispielhaft im Formblatt angegeben. Eine verbale Beschreibung der Leistungs- und Persönlichkeitsmerkmale ist vorzunehmen. Je differenzierter das Leistungsgefüge des zu beurteilenden Personenkreises in der dienstlichen Beurteilung zum Ausdruck kommt, umso größere Bedeutung kann der Beurteilung im Rahmen von Beförderungen und anderen Personalentscheidungen zukommen. Dies ist nur möglich, wenn der Bewertungsrahmen ausgeschöpft wird.

2.3.2.2 Das Gesamtergebnis der periodischen Beurteilung ist in einer der folgenden Bewertungsstufen auszudrücken:

Leistung, die in allen Belangen von herausragender Qualität ist (HQ)

Leistung, die die Anforderungen besonders gut erfüllt (BG)

Leistung, die die Anforderungen übersteigt (UB)

Leistung, die den Anforderungen voll entspricht (VE)

Leistung, die den Anforderungen in hohem Maße gerecht wird (HM)

Leistung, die Mängel aufweist (MA)

Leistung, die insgesamt unzureichend ist (IU)

Zwischenstufen und Zusätze sind nicht zulässig.

Erläuterung der Bewertungsstufen:

(Die Umschreibungen schöpfen die Bewertungsstufen naturgemäß nicht in jeder Hinsicht aus; sie sind vielmehr als Hilfen für die Beurteilenden aufzufassen. Positive Eigenschaften, die in der Umschreibung einer Bewertungsstufe genannt sind, werden in den Umschreibungen der besseren Bewertungsstufen vorausgesetzt).

Leistung, die in allen Belangen von herausragender Qualität ist (HQ):

Dieses Gesamturteil ist der Lehrkraft zu erteilen, die nach Leistung, Eignung und Befähigung die Anforderungen in außergewöhnlicher Weise übertrifft, die normaler- und billigerweise an Lehrkräfte ihrer Besoldungsgruppe gestellt werden. Es handelt sich also um eine Lehrkraft, die aufgrund eines herausragenden Fachwissens und außerordentlicher pädagogischer Fähigkeiten stets Spitzenleistungen erbringt, prägenden Einfluss auf das Schulleben hat und die durch ihr Engagement, ihre personale Kompetenz und ihr organisatorisches Geschick die Eignung zeigt, im Schul- und Bildungswesen an leitender Stelle tätig zu sein.

Die Lehrkraft wirkt in jeder Hinsicht herausragend für das kulturelle Profil der Schule.

Leistung, die die Anforderungen besonders gut erfüllt (BG):

Dieses Gesamturteil ist der Lehrkraft zu erteilen, die nach Leistung, Eignung und Befähigung die Anforderungen ganz besonders gut erfüllt, die normaler- und billigerweise an Lehrkräfte ihrer Besoldungsgruppe gestellt werden. Es handelt sich also um eine Lehrkraft, die Engagement und Einsatzbereitschaft zeigt und die sich durch vorzügliche pädagogische und organisatorische, praktische, wissenschaftliche bzw. künstlerische Fähigkeiten auszeichnet und, auch über den Bereich der einzelnen Schule hinaus, verwendbar ist.

Die Lehrkraft wirkt ganz besonders gut für das kirchliche Profil der Schule.

Leistung, die die Anforderungen übersteigt (UB):

Dieses Gesamturteil ist der Lehrkraft zu erteilen, die nach Leistung, Eignung und Befähigung die Anforderungen übertrifft, die normalerweise und billigerweise an Lehrkräfte ihrer Besoldungsgruppe gestellt werden. Es handelt sich also um eine Lehrkraft, die über ein umfassendes Fachwissen verfügt, sich in jeder Hinsicht bewährt und kontaktfreudig, selbstkritisch und urteilssicher, einwandfreie Leistungen erbringt, die auch besonders schwierige schulische Situationen meistert und das Schulleben verantwortungsbewusst mitgestaltet.

Die Lehrkraft wirkt überdurchschnittlich für das kirchliche Profil der Schule.

Leistung, die den Anforderungen voll entspricht (VE):

Dieses Gesamturteil ist der Lehrkraft zu erteilen, die nach Leistung, Eignung und Befähigung den Anforderungen voll gerecht wird, die normalerweise und billigerweise an Lehrkräfte ihrer Besoldungsgruppe gestellt werden. Es handelt sich also um eine Lehrkraft, die über ein reiches Fachwissen verfügt, sicheres pädagogisches Einfühlungsvermögen besitzt und schwierige Aufgaben verlässlich und zielstrebig erfüllt. Unerlässlich ist es, dass die Lehrkraft bei den Gesichtspunkten der Unterrichtsgestaltung, des erzieherischen Wirkens und des Unterrichtserfolgs die Anforderungen zuverlässig erfüllt.

Die Lehrkraft wirkt deutlich für das kirchliche Profil der Schule.

Leistung, die den Anforderungen in hohem Maße gerecht wird (HM):

Dieses Gesamturteil ist der Lehrkraft zu erteilen, die nach Leistung, Eignung und Befähigung die Anforderungen erfüllt, die normalerweise und billigerweise an Lehrkräfte ihrer Besoldungsgruppe gestellt werden. Es handelt sich also um eine Lehrkraft, die bei angemessenem Einsatz ihrer Kräfte ihre Aufgaben in der Regel ordnungsgemäß erledigt und die ihr in der Schule üblicherweise begegnenden Probleme aufgrund solider Berufskennntnisse im Wesentlichen löst. Unerlässlich ist es, dass die Lehrkraft den Unterricht fachgerecht gestaltet, die Schülerinnen und Schüler zu führen versteht und sichtbare Unterrichtserfolge erzielt.

Die Lehrkraft wirkt in ausreichendem Maß für das kirchliche Profil der Schule.

Leistung, die Mängel aufweist (MA):

Dieses Gesamturteil ist der Lehrkraft zu erteilen, die nach Leistung, Eignung und Befähigung die Anforderungen nicht voll erfüllt, die normalerweise und billigerweise an Lehrkräfte ihrer Besoldungsgruppe gestellt werden. Es handelt sich also um eine Lehrkraft, die sich bemüht, den ihr gestellten fachlichen und pädagogischen Aufgaben gerecht zu werden, deren Leistungen und Kenntnisse aber Mängel aufweisen, die durch Vorzüge auf anderen Gebieten nicht mehr ausgeglichen werden können, und deren Einsatzmöglichkeiten deshalb Beschränkungen unterworfen sind.

Die Lehrkraft wirkt nur eingeschränkt für das kirchliche Profil der Schule.

Leistung, die insgesamt unzureichend ist (IU):

Dieses Gesamturteil ist der Lehrkraft zu erteilen, deren Leistungen den unerlässlichen Anforderungen nicht mehr genügen, die normalerweise und billigerweise an Lehrkräfte ihrer Besoldungsgruppe gestellt werden. Es handelt sich also um eine Lehrkraft, die den ihr gestellten fachlichen und pädagogischen Aufgaben nicht gerecht wird.

Die Lehrkraft wirkt kaum für das kirchliche Profil der Schule.

2.3.3 Die bei den einzelnen Beurteilungsmerkmalen vergebenen Bewertungsstufen müssen das Gesamtergebnis tragen. Die für die Bildung des Gesamturteils wesentlichen Gründe sind darzulegen. Macht erst die Gewichtung bestimmter Einzelmerkmale die Vergabe einer bestimmten Bewertungsstufe plausibel und ist diese nicht schon in anderer Weise transparent gemacht, so ist diese Gewichtung darzustellen und zu begründen.

Unterricht und Erziehung sind die Hauptaufgaben einer Lehrkraft und haben deshalb bei der Bildung des Gesamturteils zentrale Bedeutung. Ausgangspunkt der Bildung des Gesamturteils sollen daher hauptsächlich die Einzelwertungen der Merkmale „Unterrichtsplanung und Unterrichtsgestaltung“, „Unterrichtserfolg“ und „Erzieherisches Wirken“ sein; hiervon kann insbesondere abgewichen werden, wenn ein wesentlicher Teil der dienstlichen Aufgaben nicht unterrichtlicher Art ist.

2.3.4 Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung dürfen sich nicht nachteilig auf die Beurteilung auswirken. Dies gilt auch für die Tätigkeit als Mitglied der Mitarbeiter- oder der Schwerbehindertenvertretung. Die aus wichtigem Grund (z. B. Kinderbetreuung) vorübergehend eingeschränkte Bereitschaft zur Übernahme eines Funktionsamts darf nicht nachteilig gewertet werden.

2.3.5 Im Beurteilungsbogen ist auch eine Aussage zur Schwerbehinderung (unter Angabe des Grades der Behinderung) zu treffen. Bei der Beurteilung der Leistung Schwerbehinderter ist eine etwaige Minderung der Arbeitsmenge oder der Verwendungsfähigkeit durch die Behinderung zu berücksichtigen (Art. 21 Abs. 2 LlbG in Verbindung mit Nr. 9.2 der Teilhaberichtlinien – Inklusion behinderter Angehöriger des Öffentlichen Dienstes in Bayern – [TeilR], Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen vom 19. November 2012 [FMBl Nr. 16/2012 S. 605]). Hat die Behinderung eine Minderung der Arbeitsmenge oder der Verwendungsfähigkeit zur Folge, so ist in die Beurteilung ein Hinweis aufzunehmen, dass die Minderung der Arbeitsmenge oder der Verwendungsfähigkeit infolge der Behinderung berücksichtigt wurde. Haben sich die Leistungen in einem Beurteilungszeitraum gegenüber einer früheren Beurteilung wesentlich verschlechtert, so ist in der Beurteilung zu vermerken, ob und inwieweit die nachlassende Arbeits- und Verwendungsfähigkeit ggf. auf die Behinderung zurückzuführen ist. Auf Nr. 9.3 der Teilhaberichtlinien wird hingewiesen.

### 3. Verwendungseignung

3.1 Sind Angaben dazu möglich, für welche dienstlichen Aufgaben und beförderungswirksame Funktionen die beurteilte Lehrkraft in Betracht kommt, so sind diese bei dem Beurteilungsmerkmal „Verwendungseignung“ zu vermerken. Die Beurteilungsaussagen müssen die Feststellung über die dienstliche Verwendungseignung tragen. Maßgebend ist jeweils die Eignung einer Lehrkraft, nicht z. B. die organisatorische Situation an der einzelnen Schule. Aussagen zur Verwendungseignung werden nicht gesondert bewertet.

3.2 Sofern für die oder den Beurteilten eine Verwendung in Führungspositionen (z. B. Schulleiterin, Schulleiter, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Direktorat, Lehrkraft mit Führungsaufgaben) in Betracht kommt, ist eine differenzierte Aussage zur Führungsqualifikation (Führungspotenzial) zu treffen.

3.3 Bei in Betracht gezogener Verwendung in herausgehobenen Funktionen sind folgende Kriterien zu berücksichtigen:

- Auftreten, persönliche Wirkung,
- Kontaktfähigkeit,
- Zuhören,
- Ausdrucksfähigkeit,
- Argumentation,
- Überzeugungskraft,
- Durchsetzungsvermögen,
- Motivationsfähigkeit,
- Gesprächsführung,
- Lösen/Bewältigen von schwierigen Situationen und Konflikten,
- Zeitmanagement,
- Informationsverhalten,
- Organisationsgeschick,
- Aufgeschlossenheit gegenüber Gesamtinteressen/Sensibilität für Umweltbedingungen,
- Strategisches Denken,
- Diagnosefähigkeit/Urteilsvermögen,
- Kreatives Denken,
- Innovatives Denken,
- Identifikation mit dem kirchlichen Profil,
- Einsatz für die Umsetzung des kirchlichen Profils.

3.4 Auf eine Aussage zur Verwendungseignung wird verzichtet,

- a) wenn der Lehrkraft die Funktion, für die sie geeignet erscheint, bereits übertragen ist, es sei denn, die Funktion ist in verschiedenen Besoldungsgruppen ausgewiesen,
- b) wenn keine entsprechende Eignungsaussage vorgesehen ist.

## 4. Beurteilungsverfahren

### 4.1 Allgemeines

4.1.1 Die bzw. der Beurteilende hat der dienstlichen Beurteilung Tatsachen aus dem gesamten Beurteilungszeitraum und aus dem gesamten Aufgabenbereich der zu beurteilenden Lehrkraft zugrunde zu legen. Dabei sind Beobachtungen heranzuziehen, die innerhalb und außerhalb des Unterrichts gemacht werden. Als Hilfen dienen dabei vor allem Unterrichtsbesuche, daneben die Überprüfung der Aufgabenstellung, der Korrektur und Bewertung von Schülerarbeiten, die persönliche Aussprache sowie die Stellungnahme von weiteren am Beurteilungsverfahren beteiligten Personen. Der Leistungsfortschritt der Klasse ist ein wichtiger Indikator.

4.1.2 Unterrichtsbesuche sollen mehrmals – über den Beurteilungszeitraum verteilt – erfolgen.

Bei Realschulen, Gymnasien und beruflichen Schulen einschließlich den entsprechenden Schulen zur sonderpädagogischen Förderung ist darauf zu achten, dass Unterrichtsbesuche in allen Fächern, in denen die Lehrkraft die Lehramtsbefähigung besitzt und Unterricht gibt – verteilt auf verschiedene Jahrgangsstufen – durchgeführt werden.

Bei Grund und Mittelschulen, Grund- und Mittelschulen zur sonderpädagogischen Förderung und Schulen für Kranke sollen Unterrichtsbesuche in verschiedenen Jahrgangsstufen und Unterrichtsfächern erfolgen.

Unterrichtsbesuche finden im Allgemeinen ohne Benachrichtigung der Lehrkraft statt. Bei der Ansetzung von Unterrichtsbesuchen nimmt die bzw. der Beurteilende auf ungünstige Umstände Rücksicht (z. B. nach Erkrankungen der Lehrkraft). Die Beobachtungen der bzw. des Beurteilenden sind mit der Lehrkraft zu besprechen. Dieses Gespräch ist von besonderer Bedeutung,

– weil es der Lehrkraft die Möglichkeit gibt, ihre Arbeit zu begründen und ihr Verhalten zu interpretieren,

– weil es für die oder den Beurteilenden Anlass sein kann, das Urteil zu korrigieren oder zu festigen,

– weil es in der Begegnung zwischen Lehrkraft und der oder dem Beurteilenden eine Situation schafft, die über den unmittelbaren Anlass hinaus förderlich sein und zum gegenseitigen Vertrauensverhältnis beitragen kann.

Der wesentliche Gesprächsinhalt ist zu dokumentieren.

4.1.3 Die dienstlichen Beurteilungen sollen nicht ausschließlich aufgrund eigener Wahrnehmungen der bzw. des Beurteilenden angefertigt werden. Die letzte Verantwortung für die dienstliche Beurteilung bleibt aber stets bei ihr bzw. ihm.

Beurteilende Schulleiterinnen oder Schulleiter können Beobachtungen ihrer Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter, der Lehrkräfte mit Führungsaufgaben und der Fachbetreuerinnen bzw. Fachbetreuer als Beurteilungsgrundlagen heranziehen und diese Lehrkräfte an Unterrichtsbesuchen beteiligen. Während Fachbetreuerinnen bzw. Fachbetreuer die Schulleiterinnen bzw. Schulleiter sowie die Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter bei den Unterrichtsbesuchen begleiten, können die Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter und die Lehrkräfte der mit Führungsaufgaben von der Schulleiterin bzw. dem Schulleiter mit der Durchführung eigenständiger Unterrichtsbesuche betraut werden.

Die von der Schulleiterin oder dem Schulleiter beauftragten Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter, Lehrkräfte der mit Führungsaufgaben, Fachbetreuerinnen bzw. Fachbetreuer sowie Fachberaterinnen bzw. Fachberater sind zur Übernahme dieser Aufgaben verpflichtet.

Bei der dienstlichen Beurteilung von Fachlehrerinnen und Fachlehrern im Bereich der beruflichen Schulen soll die oder der Beurteilende aufgrund der besonderen Struktur des fachpraktischen Unterrichts fachkundige Lehrkräfte beteiligen.

4.1.4 Schriftlich festgelegte und zum Personalakt genommene Zielvereinbarungen, die zur Erfüllung der Dienstaufgaben getroffen wurden, sind Gegenstand der dienstlichen Beurteilung.

4.1.5 Bei Teilzeitbeschäftigung gelten die gleichen Grundsätze für die Beurteilung wie bei Vollbeschäftigung. Der verminderte Umfang der Unterrichtspflichtzeit ist entsprechend § 8 Abs. 1 Satz 4 KLDO zu beachten.

4.1.6 Der Beurteilungsbogen kann nach Maßgabe des Schulträgers gemäß anliegendem Muster vereinfacht sein.

## **4.2 Periodische Beurteilungen**

### **4.2.1. Beurteilungszeitraum**

a) Der Beurteilungszeitraum umfasst bei Beamtinnen und Beamten des Katholischen Schulwerks grundsätzlich vier Kalenderjahre, bei arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräften drei bzw. fünf Jahre gemäß ABD Teil B, 4.3. Ordnung für Berufsbezeichnungen (OfB); er schließt an den Zeitraum der vorangegangenen periodischen Beurteilung an. Die Beurteilung ist unmittelbar nach dem Ende des Beurteilungszeitraums zu erstellen. Der Beurteilungszeitraum ist, abgesehen von begründeten Sonderfällen, auszuschöpfen. Ein begründeter Ausnahmefall liegt insbesondere vor, wenn die Schulleiterin bzw. der Schulleiter zum Ende des im letzten Jahr des Beurteilungszeitraums liegenden Schuljahres die Schule wechselt, in die Freistellungsphase der Altersteilzeit oder in den Ruhestand tritt. In diesen Fällen hat sie bzw. er die dienstlichen Beurteilungen vorher rechtzeitig abzuschließen und zu eröffnen, soweit keine zwingenden Gründe entgegenstehen.

b) Die Beurteilungszeiträume werden bei Beamtinnen und Beamten des Katholischen Schulwerks durch das Katholische Schulwerk in Bayern gemäß den Beurteilungsrichtlinien des Staatsministeriums festgelegt. Der erste Beurteilungszeitraum, der diesen Beurteilungsrichtlinien unterliegt, beginnt für diese Lehrkräfte am 1. Januar 2011 und endet am 31. Dezember 2014.

Die Beurteilungszeiträume für arbeitsvertraglich beschäftigte Lehrkräfte sind gemäß OfB individuell und umfassen entweder drei oder fünf Jahre. Beurteilungszeiträume, die zwischen dem 1. Januar 2011 und dem 31. Dezember 2014 enden, unterliegen diesen Beurteilungsrichtlinien.

c) Für Lehrkräfte, die im Lauf des letzten Jahres des Beurteilungszeitraums nach einer Abordnung oder Versetzung an eine nicht mit unterrichtlichen Aufgaben befasste Stelle oder nach einer Beurlaubung in den Schuldienst zurückkehren, sind Beurteilungen zum Ablauf eines Jahres nach der Rückkehr zu erstellen, es sei denn, die zurückkehrende Lehrkraft beantragt innerhalb von drei Monaten nach ihrer Rückkehr, in die nächste periodische Beurteilung einbezogen zu werden, und diesem Antrag wird entsprochen. Die Lehrkräfte sind auf diese Möglichkeit und eventuelle Nachteile durch die Schulleiterin bzw. den Schulleiter hinzuweisen. Vorstehendes gilt sinngemäß für abgeordnete oder versetzte bzw. beurlaubte Lehrkräfte, die im Lauf des ersten oder zweiten Jahres eines Beurteilungszeitraums den Schuldienst wieder antreten.



d) Eine Beurteilung kann zurückgestellt werden, wenn gegen eine Lehrkraft ein Disziplinarverfahren eingeleitet oder ein gerichtliches Strafverfahren anhängig ist oder Vorermittlungen eingeleitet sind oder ein sonstiger in der Person der Lehrkraft liegender wichtiger Grund vorliegt. Nach rechtskräftigem Abschluss des Verfahrens, der Einstellung der Ermittlungen oder dem Wegfall des sonstigen wichtigen Grundes ist die Beurteilung nachzuholen.

#### **4.2.2 Zu beurteilender Personenkreis**

a) Periodisch zu beurteilen sind alle auf Lebenszeit verbeamteten Lehrkräfte des Katholischen Schulwerks und alle unbefristet arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräfte.

b) Nicht mehr beurteilt wird, wer im Laufe des Kalenderjahres, das an das Ende des Beurteilungszeitraums anschließt, in den Ruhestand oder in die Freistellungsphase der Altersteilzeit tritt. Dies gilt nicht, wenn die Lehrkraft noch nicht die Endstufe (Art. 30 Abs. 2 Satz 1 BayBesG entsprechend) in ihrer Besoldungsgruppe erreicht hat.

Nicht mehr beurteilt wird außerdem, wer wirksam nach Nr. 5 Absatz 5 Sätze 2 bis 6 ABD Teil B, 4.1. auf die Beurteilung verzichtet hat. Dies gilt nicht, wenn das Katholische Schulwerk oder der Schulträger eine Beurteilung fordert.

c) Bei Lehrkräften, die im letzten Jahr des Beurteilungszeitraums in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit berufen werden, entfällt die periodische Beurteilung.

#### **4.3. Zwischenbeurteilung**

Die Zwischenbeurteilung soll nur sicherstellen, dass die während eines nicht unerheblichen Zeitraums gezeigte Leistung, Eignung und Befähigung der Lehrkraft bei der nächsten periodischen Beurteilung berücksichtigt werden kann.

Wechselt eine Lehrkraft an eine andere Schule oder an eine nicht mit unterrichtlichen Aufgaben befasste Stelle, erstellt die oder der bisher zuständige Beurteilende eine Zwischenbeurteilung, wenn die Lehrkraft mindestens ein Schulhalbjahr an der Schule tätig war und im letzten Schulhalbjahr ihrer Tätigkeit nicht dienstlich beurteilt worden ist. Ist die aufnehmende Stelle eine andere Schule im Anwendungsbereich des ABD, erhält diese – sowie bei einem Wechsel des Schulträgers im Anwendungsbereich des ABD auch der aufnehmende Schulträger – einen Abdruck der Zwischenbeurteilung, gegebenenfalls mit einer Abschrift dagegen erhobener schriftlicher Einwendungen; führt die Überprüfung der Zwischenbeurteilung zu deren Abänderung, so wird die aufnehmende Schule hiervon verständigt.

Im Fall einer Beurlaubung oder Freistellung vom Dienst ist eine Zwischenbeurteilung nur dann zu erstellen, wenn zum Beginn der Beurlaubung oder Freistellung mindestens ein Schulhalbjahr seit dem Ende des der letzten dienstlichen Beurteilung zugrunde liegenden Zeitraums (oder bei Lehrkräften als Beamtinnen und Beamte des Katholischen Schulwerks seit dem Ende der Probezeit vergangen ist [Art. 57 LlbG entsprechend]) und die Lehrkraft bei der (nächsten) periodischen Beurteilung aufgrund der Dauer der Beurlaubung oder Freistellung nicht beurteilt wird oder die (nächste) periodische Beurteilung hinausgeschoben wird.

Zwischenbeurteilungen sind ohne Gesamturteil, im Übrigen aber – soweit möglich – in derselben Form wie eine periodische Beurteilung zu erstellen. Im Gegensatz dazu sind Zwischenbeurteilungen während der Probezeit ebenfalls ohne Gesamturteil, aber in derselben Form wie eine Probezeitbeurteilung zu erstellen.

Sofern eine Lehrkraft in der gleichen Besoldungsgruppe und auf dem gleichen Dienstposten zuletzt periodisch oder gemäß Nr. 4.2.1 Buchst. c beurteilt worden ist, genügt es für die Zwischenbeurteilung, wenn auf einem besonderen Blatt ergänzend zu der letzten periodischen Beurteilung vermerkt wird, ob und in welcher Hinsicht sich in der Zwischenzeit die für die Beurteilung der Lehrkraft maßgeblichen Gesichtspunkte geändert haben.

Ist wegen Unterschreitung der vorstehend genannten Zeiträume keine Zwischenbeurteilung zu erstellen, soll auf einem besonderen Blatt ergänzend zu der letzten periodischen Beurteilung vermerkt werden, ob und in welcher Hinsicht sich in dieser Zeit die für die Beurteilung der Lehrkraft maßgeblichen Gesichtspunkte geändert haben.

#### **4.4 Einschätzung während der Probezeit und Probezeitbeurteilung (nur für Beamtinnen und Beamte des Katholischen Schulwerks)**

a) Nach der Hälfte der regelmäßigen Probezeit ist unter Verwendung des Formulars „Einschätzung während der Probezeit“ eine Einschätzung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung vorzunehmen. Dies gilt nicht für Lehrkräfte, die für eine Verkürzung der Probezeit in Betracht kommen. Sofern an dem erfolgreichen Abschluss der Probezeit Zweifel bestehen, sind diese, ihre Ursachen und die Möglichkeiten der Abhilfe deutlich herauszustellen.

b) Lehrkräfte im Beamtenverhältnis auf Probe sind gegen Ende der Probezeit unter Verwendung des Formulars „Probezeitbeurteilung“ zu beurteilen. Probezeitbeurteilungen dienen primär der Feststellung, ob die betreffenden Lehrkräfte nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung für die Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit geeignet sind. Sie sind eine verbale, im Rahmen der Beurteilungsmerkmale abzugebende Stellungnahme, ob sich die Lehrkraft während der Probezeit bewährt hat und ihre Eignung für eine Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit gegeben ist. Probezeitbeurteilungen sind mit den Bewertungsstufen „Geeignet“, „Noch nicht geeignet“ oder „Nicht geeignet“ abzuschließen. Eine Äußerung über die dienstliche Verwendbarkeit entfällt.

Kommt die Lehrkraft für eine Abkürzung der Probezeit infrage, ist außerdem zu würdigen, ob ihre Leistungen – gemessen an denen der übrigen Lehrkräfte ihrer Besoldungsgruppe im Beamtenverhältnis auf Probe – erheblich über dem Durchschnitt liegen. In diesem Fall ist die Probezeitbeurteilung rechtzeitig vorzunehmen.

#### **4.5 Anlassbeurteilung**

Für eine Lehrkraft, die sich für eine Funktion bewirbt, ist unter Verwendung des Formulars „Anlassbeurteilung“ eine Anlassbeurteilung zu erstellen (Art. 54 Abs. 1 Satz 2 LfBG entsprechend), wenn

1. noch keine periodische Beurteilung der Bewerberin bzw. des Bewerbers erfolgt ist,
2. die letzte dienstliche Beurteilung der Bewerberin bzw. des Bewerbers länger als vier Jahre zurückliegt,
3. die Bewerberin bzw. der Bewerber seit der letzten dienstlichen Beurteilung befördert wurde,
4. die Bewerberin bzw. der Bewerber mit einer Funktionstätigkeit, insbesondere mit der Wahrnehmung amtsprägender Funktionen betraut wurde, deren Ausübung im Rahmen der letzten dienstlichen Beurteilung noch nicht gewürdigt werden konnte,
5. sich die Leistungen der Bewerberin bzw. des Bewerbers im Vergleich zur letzten dienstlichen Beurteilung im Hinblick auf die angestrebte Funktion wesentlich verändert haben.

Anlassbeurteilungen sind zudem auf Anforderung der überprüfenden Stelle zu erstellen.

## 4.6 Zuständigkeit

- a) Die dienstlichen Beurteilungen der Lehrkräfte erstellt und unterzeichnet die Schulleiterin oder der Schulleiter. Treten Schulleiterinnen oder Schulleiter in den Ruhestand, in die Freistellungsphase der Altersteilzeit, oder werden sie an eine andere Dienststelle versetzt, haben sie der Nachfolgerin bzw. dem Nachfolger aussagekräftige Unterlagen zu übergeben, welche die Erstellung einer ordnungsgemäßen dienstlichen Beurteilung ermöglichen.
- b) Vom Staat zugewiesene bzw. beurlaubte Lehrkräfte werden von der Schulleiterin oder dem Schulleiter der Stammschule im Benehmen mit der Schulleiterin oder dem Schulleiter der aufnehmenden Schule beurteilt. War die Lehrkraft während des Beurteilungszeitraums länger als sechs Monate mit mehr als der Hälfte der Unterrichtspflichtzeit beurlaubt bzw. zugewiesen, hat die oder der Beurteilende bei der Schulleitung der aufnehmenden Schule einen Beurteilungsbeitrag einzuholen.
- c) Vor der Erstellung der dienstlichen Beurteilung von hauptamtlichen Lehrkräften mit der Lehramtsbefähigung für das Fach „Katholische Religionslehre“ hat sich die Schulleiterin oder der Schulleiter mit dem örtlich zuständigen Ordinariat (Schulreferat), vor der Erstellung von dienstlichen Beurteilungen von hauptamtlichen Lehrkräften mit der Lehramtsbefähigung für das „Fach Evangelische Religionslehre“ mit dem örtlich zuständigen Dekanat in Verbindung zu setzen mit der Bitte um Mitteilung, ob von dort Gesichtspunkte zur dienstlichen Beurteilung vorgetragen werden. Die kirchlichen Behörden können eine Vertreterin bzw. einen Vertreter zum Unterrichtsbesuch entsenden. Die Beobachtungen und Erkenntnisse der kirchlichen Stellen können der oder dem Beurteilenden als Material für die Beurteilung zur Verfügung gestellt werden. Die Verantwortung für die dienstliche Beurteilung trägt auch in diesen Fällen allein die Schulleiterin bzw. der Schulleiter.

Der Beurteilung ist der Satz „Die kirchliche Oberbehörde wurde gehört“ hinzuzufügen.

## 4.7 Beteiligung der Mitarbeitervertretung

Eine Beteiligung der Mitarbeitervertretung bei der Erstellung der Beurteilung der Lehrkräfte ist weder vorgesehen noch zulässig. Die Tatsache der anstehenden Beurteilung kann nach § 27 Abs. 1 Satz 1 MAVO generell mit der Mitarbeitervertretung erörtert werden. Das Beschwerderecht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach § 26 Abs. 3 Nr. 2 MAVO bleibt unberührt.

## 4.8 Eröffnung der dienstlichen Beurteilung

Der für die Lehrkraft vorgesehene Abdruck der Beurteilung ist dieser eine Woche vor Eröffnung der Beurteilung zuzuleiten. Die dienstliche Beurteilung wird der Lehrkraft von der oder dem Beurteilenden eröffnet. Die Eröffnung der dienstlichen Beurteilung beurlaubter bzw. zugewiesener Lehrkräfte und Fachlehrkräfte kann auf die Schulleiterin bzw. den Schulleiter, die bzw. der den Beurteilungsvorschlag erstellt hat, delegiert werden. Die dienstliche Beurteilung ist mit der Lehrkraft zu besprechen. Bei diesem Beurteilungsgespräch soll auf den wesentlichen Inhalt der Beurteilung eingegangen werden. Dadurch können Missverständnisse ausgeräumt und der Lehrkraft Hilfen gegeben werden, wie sie etwa aufgetretene Schwächen beseitigen kann.

## 4.9 Einwendungen gegen die dienstliche Beurteilung

Der Lehrkraft wird für etwaige Einwendungen eine Überlegungsfrist von drei Wochen nach der Eröffnung eingeräumt. Die Lehrkraft soll etwaige Einwendungen innerhalb dieses Zeitraums

erheben, damit deren Berücksichtigung im Überprüfungsverfahren sichergestellt ist. Nach Ablauf dieser Frist wird die Beurteilung der überprüfenden Behörde vorgelegt.

Die Einwendungen der Lehrkraft sind der überprüfenden Stelle – bei verbeamteten Lehrkräften dem Katholischen Schulwerk, bei arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräften dem Schulträger – mit einer Stellungnahme der oder des Beurteilenden vorzulegen. Diese Stellungnahme soll sich mit den erhobenen Einwendungen auseinandersetzen und keine Ergänzung der dienstlichen Beurteilung darstellen. Bei Einwendungen gegen eine Zwischenbeurteilung sind gleichzeitig Kopien der Zwischenbeurteilung und der Stellungnahme der oder des Beurteilenden der aufnehmenden Schule bzw. dem aufnehmenden Schulamt zur Kenntnis zuzuleiten.

Nach Ablauf der Drei-Wochen-Frist erhobene Einwendungen der Lehrkraft sind der überprüfenden Stelle nachzureichen und zu berücksichtigen, soweit dies noch möglich ist.

#### **4.10 Überprüfung der dienstlichen Beurteilung**

a) Die Überprüfung der dienstlichen Beurteilungen – periodische Beurteilung, Zwischenbeurteilung, Einschätzung während der Probezeit, Probezeitbeurteilung, Anlassbeurteilung – dient der Einhaltung des Gebots einer gleichmäßigen Handhabung der Beurteilungsgrundsätze.

b) Eine abgeänderte dienstliche Beurteilung ist spätestens drei Monate nach der Überprüfung der Lehrkraft nochmals zu eröffnen (vgl. Art. 61 Abs. 1 Satz 5 LlbG entsprechend); der überprüfenden Stelle ist hierüber zu berichten. Die Lehrkraft bestätigt durch ihre Unterschrift die Eröffnung der geänderten Beurteilung. Der Lehrkraft ist ein Abdruck der geänderten Beurteilung auszuhändigen.

Wird den Einwendungen nicht entsprochen, so ist die Lehrkraft vom Ergebnis der Überprüfung ihrer Einwendungen zu verständigen. In diesem Fall oder bei der nochmaligen Eröffnung ist der Lehrkraft die zu ihren Einwendungen erfolgte schriftliche Stellungnahme der oder des Beurteilenden bekannt zu geben. Diese Stellungnahme ist der Lehrkraft in Kopie auszuhändigen.

Die Beurteilung ist mit dem Vermerk über ihre Eröffnung zu den Personalakten zu nehmen.

## 5. Leistungsfeststellung

### 5.1 Fallgestaltungen

In entsprechender Anwendung des Art. 62 Abs. 1 Satz 1 LlbG sollen Leistungsfeststellungen, die für die Entscheidungen entsprechend Art. 30 Abs. 3 Sätze 1 und 3 BayBesG sowie entsprechend Art. 66 Abs. 2 BayBesG erforderlich sind, soweit möglich, mit der periodischen Beurteilung verbunden werden. Es handelt sich dabei um folgende Konstellationen:

- a) Regelmäßiger Stufenaufstieg bzw. Stufenstopp: Feststellung, ob die mit dem Amt verbundenen Mindestanforderungen erfüllt bzw. nicht erfüllt sind (Art. 62 Abs. 3 LlbG, Art. 30 Abs. 3 Sätze 1 und 3 BayBesG entsprechend),
- b) Leistungsstufe: Feststellung, ob dauerhaft herausragende Leistungen vorliegen (Art. 62 Abs. 2 LlbG, Art. 66 Abs. 2 BayBesG entsprechend).

Für die Leistungsfeststellung im Rahmen der Beurteilung ist der entsprechende Vordruck zu verwenden. Für die gesonderte Leistungsfeststellung ist der entsprechende Vordruck zu verwenden.

### 5.2 Gegenstand der Leistungsfeststellung

Gegenstand der Feststellung sind die Kriterien der fachlichen Leistung gemäß Nr. 2.2.1.

#### a) Regelmäßiger Stufenaufstieg

Entsprechend Art. 30 Abs. 2 BayBesG steigt das Grundgehalt in regelmäßigen Zeitabständen (bis zum Erreichen der Endstufe) an, wenn die Lehrkraft die mit dem Amt verbundenen Mindestanforderungen erfüllt. Bezugspunkt für die entsprechend Art. 30 Abs. 3 Satz 1 BayBesG erforderliche Leistungsfeststellung ist grundsätzlich das jeweilige Amt im statusrechtlichen Sinn, das die Lehrkraft am Beurteilungsstichtag bzw. dem Stichtag der gesonderten Leistungsfeststellung innehat. Die Mindestanforderungen gelten regelmäßig als erfüllt, wenn die Lehrkraft in allen Einzelmerkmalen der fachlichen Leistung gemäß Nr. 2.2.1 mindestens die Bewertungsstufe „Leistung, die Mängel aufweist – MA“ erzielt hat. Bei der Entscheidung sind sämtliche zurechenbaren Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen. Es handelt sich dabei insbesondere darum,

- ob Leistungsmängel der Lehrkraft zugerechnet werden können; dies ist insbesondere nicht der Fall, wenn sie auf eine Krankheit oder auf eine Schwerbehinderung zurückzuführen sind,
- inwieweit die gezeigten Leistungen von dem allgemeinen Durchschnitt abweichen,
- wie lange Leistungsmängel während des Beurteilungszeitraums bestanden haben,
- ob zu erwarten ist, dass Leistungsmängel auch ohne Maßnahmen durch die Dienstvorgesetzte oder den Dienstvorgesetzten behoben werden.

Die Grundsätze der „Teilhaberichtlinien“ sind zu beachten.

Eine gesonderte Berücksichtigung der oben genannten Umstände bei der Leistungsfeststellung ist nur insoweit möglich, als diese nicht bereits Eingang bei der Bewertung der entsprechend Art. 58 Abs. 3 Nr. 1, Abs. 6 Satz 2 LlbG maßgeblichen Beurteilungskriterien gefunden haben (vgl. Nr. 2.3.5; keine doppelte Berücksichtigung). Durch

die Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls ist gewährleistet, dass unberechtigte Benachteiligungen verhindert werden, und auf die Besonderheiten von Einzelfällen eingegangen werden kann.

#### b) Stufenstopp

Kann nicht festgestellt werden, dass die Mindestanforderungen erfüllt sind, weil die Lehrkraft nicht in allen Einzelmerkmalen der fachlichen Leistung gemäß 2.2.1 mindestens die Bewertungsstufe „Leistung, die Mängel aufweist – MA“ erreicht hat, ist Folge des Art. 30 Absatz 3 BayBesG in entsprechender Anwendung das Verbleiben in der bisherigen Stufe.

Der regelmäßige Stufenaufstieg darf einer Lehrkraft nur versagt werden, wenn sie rechtzeitig vorher auf die Leistungsmängel ausdrücklich hingewiesen worden ist (Art. 62 Abs. 4 Satz 2 LlbG entsprechend). Dies soll der betroffenen Lehrkraft die Chance geben, Leistungsmängel rechtzeitig zu beheben und gleichzeitig aufzeigen, dass finanzielle Einbußen hingenommen werden müssen, wenn die Leistungen nicht gesteigert werden. Inhalt und Zeitpunkt des Hinweises sind im Personalakt zu vermerken.

Unterbleibt eine positive Feststellung entsprechend Art. 62 Abs. 3 LlbG, ist dies der Lehrkraft gegenüber – in entsprechender Anwendung des Art. 39 Abs. 1 Satz 2 BayVwVfG – zu begründen. Eine Abschrift der Mitteilung der Gründe ist in den Personalakt aufzunehmen.

Entsprechend Art. 62 Abs. 5 LlbG wird regelmäßig überprüft, ob nunmehr die Mindestanforderungen entsprechend Art. 30 Abs. 3 Satz 1 BayBesG vorliegen.

Dies ermöglicht dem Dienstherrn flexibel auf die Leistungen der Lehrkraft nach einem Anhalten in der Stufe zu reagieren und gibt der betroffenen Lehrkraft die Chance und den Anreiz schnell die Leistungen zu steigern.

Wird festgestellt, dass die Mindestanforderungen nicht erfüllt sind (Stufenstopp), sind die Leistungen im Rahmen einer gesonderten Leistungsfeststellung in Abständen von jeweils einem Jahr nach Beginn des Stufenstopps erneut zu überprüfen (Art. 62 Abs. 5 Satz 1 LlbG entsprechend). Sofern zu diesem Zeitpunkt zugleich eine periodische Beurteilung erstellt wird, wird die Überprüfungsfeststellung mit dieser verbunden (Art. 62 Abs. 5 Satz 4 LlbG entsprechend). Einer gesonderten Leistungsfeststellung bedarf es auch dann, wenn eine Leistungsfeststellung für die Entscheidungen entsprechend Art. 30 Abs. 3 Sätze 1 und 3 BayBesG sowie entsprechend Art. 66 Abs. 2 BayBesG erforderlich ist, eine periodische Beurteilung jedoch nicht vorgeschrieben ist.

#### c) Leistungsstufe

Entsprechend Art. 62 Abs. 2 LlbG kommen für die Vergabe einer Leistungsstufe entsprechend Art. 66 Abs. 1 BayBesG nur diejenigen Lehrkräfte in Betracht, die in den Kriterien der fachlichen Leistung gemäß Nr. 2.2.1 die jeweils in der Vergleichsgruppe höchst vergebenen Bewertungen erhalten haben.

Für die Probezeitbeamtinnen und Probezeitbeamten gilt Art. 62 Abs. 2 Satz 2 in Verbindung mit Abs. 1 Satz 5 LlbG entsprechend.

Von einer Festlegung genau bestimmter Kriterien wurde abgesehen, um die Entscheidung der oder des Dienstvorgesetzten nicht zu beschränken. Dies garantiert das notwendige Maß an Gerechtigkeit im Einzelfall.

In entsprechender Anwendung des Art. 66 Abs. 2 Satz 2 BayBesG entscheidet die zuständige Stelle auf der Grundlage der Leistungsfeststellung im Rahmen einer weiteren Auswahlentscheidung (Vergabeentscheidung) über die tatsächliche Vergabe einer Leistungsstufe und deren Dauer. Der Beginn der Leistungsstufe kann bei jeder Lehrkraft individuell bestimmt werden. Letzteres ist nicht Gegenstand der Leistungsfeststellung. Auf Art. 62 Abs. 2 Sätze 3 und 4 LlbG wird verwiesen.

### **5.3 Leistungsfeststellungen während der Probezeit**

Sofern während der Probezeit Leistungsfeststellungen entsprechend Art. 30 Abs. 3, Art. 66 Abs. 2 BayBesG erforderlich werden, können diese mit der Einschätzung bzw. der Probezeitbeurteilung verbunden werden (Art. 62 Abs. 1 Satz 4 LfB entsprechend).

Für Leistungsfeststellungen während der Probezeit gelten abweichend die für die Einschätzung bzw. die Probezeitbeurteilung maßgebenden Bewertungsmaßstäbe (Art. 62 Abs. 1 Satz 5 in Verbindung mit Art. 55 Abs. 1 Satz 1 bzw. Art. 55 Abs. 2 Satz 2 LfB entsprechend).

### **5.4 Zusammentreffen von Zeiten aktiver Dienstleistung und von berücksichtigungsfähigen Zeiten**

Treffen in einem Beurteilungszeitraum Zeiten aktiver Dienstleistung mit Zeiten entsprechend Art. 31 Abs. 3 BayBesG zusammen, während der entsprechend Art. 30 Abs. 3 Satz 5 BayBesG die mit dem Amt verbundenen Mindestanforderungen als erfüllt gelten, ist im Wege einer Gesamtwürdigung des Beurteilungszeitraums zu entscheiden, ob insgesamt davon ausgegangen werden kann, dass die mit dem Amt verbundenen Mindestanforderungen erfüllt sind.

### **5.5 Zuständigkeit und Verfahren**

Die Zuständigkeiten richten sich in allen in Nrn. 5.1 und 5.2 genannten Fällen nach Nr. 4.6. Hinsichtlich des Verfahrens finden die in Nr. 4 für die dienstliche Beurteilung getroffenen Regelungen entsprechende Anwendung.

### **5.6 Maßstab**

Leistungsfeststellungen können ihrer Funktion nur gerecht werden, wenn sie nach objektiven Gesichtspunkten erstellt werden und ein möglichst zutreffendes, ausgewogenes und umfassendes Bild von den Leistungen der Lehrkräfte geben. Die Nr. 2.2.1 findet entsprechende Anwendung, soweit es um die Feststellung der fachlichen Leistung geht.

### **5.7 Wirksamkeit**

Bezüglich des Beginns der Wirksamkeit einer Leistungsfeststellung ist auf den Beginn des Monats abzustellen, der auf den Monat, in dem die Leistungsfeststellung eröffnet worden ist, folgt. Sofern die Leistungsfeststellung mit der periodischen Beurteilung verbunden ist, ist maßgeblich der Monat der Eröffnung der periodischen Beurteilung. Eine Leistungsfeststellung, die mit einer periodischen Beurteilung verbunden ist, gilt bis zur nächsten periodischen Beurteilung. Eine gesonderte Leistungsfeststellung ist wirksam bis zur ersten oder nächsten periodischen Beurteilung, bzw., wenn eine solche nicht erfolgt, bis zur nächsten gesonderten Leistungsfeststellung.

Unterbleibt eine positive Leistungsfeststellung (Stufenstopp), so treten die Rechtsfolgen entsprechend Art. 30 Abs. 3 Satz 3 BayBesG mit dem Beginn des Monats ein, der auf den Monat folgt, in dem die periodische Beurteilung bzw. die gesonderte Leistungsfeststellung eröffnet worden ist. Jeweils nach einem Jahr ab Eintritt der Rechtsfolgen entsprechend Art. 30 Abs. 3 Satz 3 BayBesG wird erneut überprüft, ob die Lehrkraft nunmehr die Mindestanforderungen erfüllt. Wenn dies der Fall ist, erfolgt eine positive Leistungsfeststellung; andernfalls wird festgehalten, dass die Leistung nach wie vor nicht den Mindestanforderungen entspricht.

## **5.8 Einwendungen gegen die Leistungsfeststellung**

Für das Verfahren bei Einwendungen gegen die Leistungsfeststellung findet Nr. 4.9 entsprechende Anwendung.



## **Abschnitt B**

### **1. Allgemeines**

1.1 Die Schulleiterinnen und Schulleiter haben ein breiteres Aufgabenspektrum als Lehrkräfte. Diesem Umstand müssen die Beurteilungsrichtlinien Rechnung tragen. Die Grundsätze und Regelungen im Abschnitt A dieser Beurteilungsrichtlinien gelten, insoweit als auf sie Bezug genommen wird.

#### **1.2 Dienstliche Beurteilungen erfüllen im Wesentlichen folgende Zwecke:**

1.2.1 Dienstliche Beurteilungen haben zum Ersten die Aufgabe, der Schulleiterin bzw. dem Schulleiter zu zeigen, welches Bild ihrer Leistung, Eignung und Befähigung das Katholische Schulwerk in Bayern/der Schulträger innerhalb des Beurteilungszeitraums von ihr bzw. ihm gewonnen hat. Die dienstliche Beurteilung ist somit ein Instrument der Personalführung und der Qualitätssicherung.

1.2.2 Zum Zweiten soll durch die dienstlichen Beurteilungen regelmäßig ein vergleichender Überblick über das Leistungspotenzial der Schulleiterinnen bzw. der Schulleiter ermöglicht werden, der die Grundlage für Auswahlentscheidungen über die weitere dienstliche Verwendung und das berufliche Fortkommen der Schulleiterinnen und Schulleiter darstellt.

1.2.3 Die dienstliche Beurteilung ist zum Dritten eine maßgebliche Grundlage für die für Entscheidungen entsprechend Art. 30 Abs. 3 Sätze 1 und 3 und Art. 66 Abs. 2 des Bayerischen Besoldungsgesetzes (BayBesG) notwendige Leistungsfeststellung.

#### **1.3 Grundsätze der Beurteilung**

1.3.1 Beurteilen heißt, Beobachtungen und Erkenntnisse unter bestimmten Gesichtspunkten zu bewerten. Um eine fundierte Einschätzung der Leistung einer Schulleiterin bzw. eines Schulleiters zu ermöglichen, sollen sich die in Nr. 4.4 genannten, an der Beurteilung maßgeblich beteiligten Personen ein Bild vor Ort machen. Die Einzelbeobachtungen müssen jeweils nach ihrer Bedeutung eingeordnet und gewichtet werden.

1.3.2 Dienstliche Beurteilungen erfüllen ihren Zweck nur, wenn sie nach objektiven Gesichtspunkten, d. h. nach den Geboten der Gleichmäßigkeit, Gerechtigkeit und Sachlichkeit erstellt werden. Dazu gehört auch eine Vergleichbarkeit der Beurteilungsergebnisse auf Ebene der bayerischen (Erz-)Diözesen. Die Beurteilungen müssen ein möglichst zutreffendes, umfassendes und ausgewogenes Bild von den Leistungen und Fähigkeiten der Schulleiterinnen bzw. Schulleiter geben. Dementsprechend müssen in den Beurteilungen sowohl Stärken als auch Schwächen, soweit diese für die dienstliche Verwendbarkeit von Bedeutung sind oder sein können, zum Ausdruck kommen. Dabei ist zu vermeiden, dass erstmals zum Ende des Beurteilungszeitraums Mängel angesprochen werden. Sie sind gegebenenfalls rechtzeitig anzusprechen und Möglichkeiten zur Abhilfe aufzuzeigen, damit die Mängel abgestellt werden können. Das diesbezüglich Veranlasste ist zu dokumentieren.

## **2. Inhalt der Beurteilungen, Beurteilungsmaßstab und Bewertung**

### **2.1 Beurteilungsmerkmale**

Die dienstliche Beurteilung hat sich entsprechend Art. 58 Abs. 2 LlbG auf die Beurteilungsmerkmale der fachlichen Leistung sowie der Eignung und Befähigung der Schulleiterin bzw. des Schulleiters zu erstrecken. Die Einzelmerkmale, die der Erfassung von Leistung, Eignung und Befähigung dienen und auf die jeweils einzugehen ist, werden im Folgenden aufgeführt. Ergänzt werden die staatlichen Beurteilungsmerkmale durch Leistungsbeschreibungen und -anforderungen, die in den „Qualitätskriterien für Katholische Schulen“ (2009) grundgelegt sind. Die Erläuterungen der einzelnen Merkmale sind nicht abschließend; die Beurteilenden können gegebenenfalls auf weitere Gesichtspunkte eingehen. Zu bedenken ist, dass die der Erfassung der Beurteilungsmerkmale dienenden Gesichtspunkte nicht streng voneinander getrennt, sondern eng miteinander verknüpft sind und sich teilweise überschneiden.

#### **2.1.1 Beurteilung der fachlichen Leistung**

##### **2.1.1.1 Arbeitserfolg**

###### **2.1.1.1.1 Arbeitsqualität**

###### **a) Bildung des katholischen Schulprofils**

- Nutzung des Gestaltungsspielraums einer Schule in freier Trägerschaft,
- Förderung und Unterstützung des katholischen Profils, der Schulpastoral und des christlichen Lebens in Zusammenarbeit und Abstimmung mit der gesamten Schulfamilie (liturgische, spirituelle und zusätzliche Angebote; soziales Engagement),
- Förderung des Besuchs kirchlicher Veranstaltungen,
- Präsenz bei Schulgottesdiensten und ähnlichen Veranstaltungen,
- Integration und Inklusion von Menschen mit Behinderung,
- Förderung eines guten Schulklimas, einer Kultur der individuellen Anerkennung und Wertschätzung sowie guter Kommunikation,
- Steigerung der pädagogischen Wirksamkeit durch Angebote zum Gespräch und Gedankenaustausch bei pädagogischen, didaktischen, psychologischen, sozialen sowie juristischen Fragen und persönlichen Anliegen für alle Mitglieder der Schulfamilie.

###### **b) Schulentwicklungsmaßnahmen**

- Initiierung und Anregungen im Bereich der Schul- und Unterrichtsentwicklung, Teilnahme an Modellprojekten,
- Koordination und Kontrolle im Streben um eine hohe Qualität der Bildungs- und Erziehungsarbeit.

###### **2.1.1.1.2 Beachtung von inhaltlichen und formalen Vorgaben**

- Kompetenzen im Bereich Verwaltung, Recht, Personalplanung sowie Haushaltsplanung und Etatverwaltung unter Berücksichtigung wirtschaftlicher Aspekte sowie der Privatschulfreiheit,
- Einhaltung der rechtlichen Vorgaben (insbesondere bei dienstlichen Beurteilungen und im arbeitsrechtlichen Bereich)

###### **2.1.1.1.3 Unterrichtliche Tätigkeit (entsprechend dem ausgeübten Umfang)**

- Unterrichtsplanung und Unterrichtsgestaltung
- Unterrichtserfolg

## – Erzieherisches Wirken

Die Kriterien für die Beurteilung der unterrichtlichen Leistungen entsprechen den Beurteilungsrichtlinien in Abschnitt A Nr. 2.2.1 dort Nrn. 1 bis 3 genannten.

### 2.1.1.2 Führungs- und Vorgesetztenverhalten

a) Prioritätensetzung und klare Zielvorgaben an alle Beteiligten, Koordination und Kontrolle im Streben um eine hohe Qualität der Bildungs- und Erziehungsarbeit (zielgerichtete Konferenzen und Besprechungen, pädagogische Konferenzen und Tage; schulinterne Fortbildungen)

b) Organisations- und Planungsvermögen

- Planung des Schuljahres,
- Effizienz der Arbeitsorganisation (geregelter Zuständigkeiten, verbindlich geregelte Arbeitsabläufe, etablierte Richtlinien für die Weitergabe von Informationen),
- Einbindung der Funktionsträger (Delegierungsgrad) Lehrkräfte mit Führungsaufgaben und der nicht unterrichtenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- Unterstützung der Lehrkräfte mit deren besonderen Fähigkeiten und Fertigkeiten bei der Verwirklichung des pädagogischen Konzeptes der Schule,
- Personalentwicklung (z. B. mit Mitarbeitergesprächen, Zielvereinbarungen, Beurteilungen, Beförderungen, Veranlassung von Fortbildungen),
- Kompetenz- und Entwicklungsförderung der Lehrkräfte,
- Förderung der Zusammenarbeit innerhalb des Kollegiums und Schaffung kooperativer Arbeitsstrukturen auch mit dem nicht unterrichtenden Personal,
- Sorge um die Räumlichkeiten.

c) Motivation und Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- Verantwortung für das Schulklima durch die Förderung einer Kultur der individuellen Anerkennung und Wertschätzung, durch Maßnahmen bei der Integration der (neuen) Lehrkräfte in das Kollegium, durch die Förderung des interdisziplinären Dialogs und der guten Kommunikation aller am Schulleben Beteiligten,
- Integration und Förderung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Behinderung und/oder Migrationshintergrund,
- Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Familie und Beruf zu vereinbaren,
- Unterstützung der Lehrkräfte, ihre besonderen Fähigkeiten und Fertigkeiten in die Schule einzubringen,
- Förderung und Entwicklung der Kompetenzen der Lehrkräfte,
- Kollegiale Beratung und/oder Supervision,
- Unterstützung und Förderung von Maßnahmen zur Arbeitsmotivation der Lehrkräfte,
- Unterstützung und Förderung der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

d) Kooperationsverhalten

- Vertrauensvolle Zusammenarbeit mit allen Mitgliedern der Schulfamilie,
- Enge Zusammenarbeit mit der Mitarbeiter- und Schwerbehindertenvertretung,
- Regelmäßige Gesprächstermine mit allen Lehrkräften,
- Partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen Elternvertretung und Schulleitung,
- Gute Erreichbarkeit und Kommunikationspolitik,
- Information des Kollegiums über grundlegende Angelegenheiten der Schulverwaltung und -organisation,
- Informationsverhalten gegenüber dem Katholischen Schulwerk und dem Schulträger,

- Unterstützung der Beratungs- und Verbindungslehrkräfte,
- Zusammenarbeit mit außerschulischen Kooperationspartnern,
- Kontakte zu anderen Schulen/Kindertageseinrichtungen, auch zu aufnehmenden und abgebenden Schulen,
- Partnerschaften mit anderen Schulen, auch ausländischen, insbesondere katholischen,
- Kontakte zur Pfarrgemeinde, zum Bistum, zu Einrichtungen kirchlicher Jugendarbeit,
- Zusammenarbeit mit Schulen anderer christlicher Konfessionen,
- Kooperation mit Schulaufsicht und sonstigen Behörden und Ämtern,
- Präsenz bei schulischen Veranstaltungen.

#### e) Qualitätssicherung

- Evaluationen (z. B. Interne/Externe Evaluation, Unterrichtsfeedback durch Schülerinnen und Schüler, kollegiale Unterrichtsbesuche),
- Personalauswahl,
- Fortbildungen (Konzepte zur Auswahl von Fortbildungen, zur Weitergabe von Wissen und Erfahrungen und zur Bereitstellung von Unterlagen/Dokumentationen).

#### f) Lösen/Bewältigen von schwierigen Situationen und Konflikten

- Konfliktlösungskompetenz im Umgang mit allen Mitgliedern der Schulfamilie,
- Zusammenarbeit mit Beratungs- und Verbindungslehrkräften,
- Partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen Erziehungsberechtigten sowie Elternvertretung und Schulleitung,
- Zusammenarbeit mit Stellen zur Prävention und Krisenbewältigung,
- Erstellung von Krisen- und Notfallplänen,
- Erreichbarkeit und Verfügbarkeit in Notfällen.

#### g) Vertretung der Schule nach außen

- Wahrnehmung von Repräsentationsaufgaben,
- Vertretung des katholischen Profils der Schule nach außen,
- Organisation einer systematischen Öffentlichkeitsarbeit.

#### h) Präsenz an der Schule (vgl. auch KLDO)

### 2.1.2 Eignung und Befähigung

- Fleiß,
- Entscheidungsfreude,
- Verantwortungsbereitschaft,
- Kommunikationsfähigkeit,
- Aufgeschlossenheit für neue Aufgaben,
- Belastbarkeit,
- Bereitschaft zur Fortbildung.

### 2.1.3 Ergänzende Bemerkungen

Hier kann das durch die Bewertung der einzelnen Beurteilungsmerkmale von der beurteilten Schulleiterin bzw. dem beurteilten Schulleiter gezeichnete Bild durch ergänzende Bemerkungen, insbesondere zur Einschätzung der Persönlichkeit, die in den beiden Blöcken „fachliche Leistung“ und „Eignung/Befähigung“ noch nicht ausreichenden Niederschlag gefunden haben, aber in die Gesamtwürdigung einbezogen werden sollen, abgerundet werden. Hierzu zählt auch der Fall, dass eine Schwerbehinderte bzw. ein Schwerbehinderter

trotz der mit der Behinderung verbundenen Erschwernis gute oder gar herausragende Leistungen erbringt.

Desgleichen sollen besondere Leistungen der Schulleiterin bzw. des Schulleiters im Beurteilungszeitraum vermerkt werden. Dabei kann auch auf wissenschaftliche, schriftstellerische oder künstlerische Leistungen eingegangen werden. Tätigkeiten im kirchlichen Bereich (z. B. Pfarrgemeinde, Verbände, Jugendarbeit) sind zu erwähnen. Ebenso können Tätigkeiten im öffentlichen Leben, vor allem auch ehrenamtliche, erwähnt werden.

Wenn und soweit sich beurteilungsrelevante Einzelmerkmale wie Teamverhalten, Führungsverhalten, Organisationsfähigkeit, Einsatz und Verantwortungsbereitschaft, die auch bei der Betreuung und Pflege von Kindern, Kranken oder alten Menschen sowie bei der Ausübung eines Ehrenamtes erworben bzw. vertieft werden können, erkennbar im dienstlichen Verhalten äußern, finden sie ihren Niederschlag in einer entsprechenden Bewertung der einzelnen Beurteilungskriterien.

Disziplinarmaßnahmen oder missbilligende Äußerungen einer bzw. eines Dienstvorgesetzten oder Vorgesetzten sowie Hinweise auf Strafen oder Geldbußen, die im Strafverfahren oder Bußgeldverfahren verhängt wurden, sind nicht in der Beurteilung zu vermerken. Die Nichtaufnahme bedeutet nicht, dass ein Verhalten, das zur Verhängung einer Disziplinarmaßnahme oder einer dienstaufsichtlichen Maßnahme oder Ähnlichem geführt hat, bei der Würdigung des Gesamtbildes in der Beurteilung unbeachtet bleibt.

Soweit Veranlassung besteht, sollte hier auch angegeben werden, ob Umstände vorliegen, welche die Beurteilung erschwert haben und den Wert der Beurteilung einschränken können (z. B. längere Krankheiten, schlechter Gesundheitszustand der bzw. des zu Beurteilenden). Auf einen Abfall oder eine Steigerung der Leistungen in der Berichtszeit und ggf. – soweit bekannt – deren Ursachen ist ein zugehen.

## **2.2 Beurteilungsmaßstab und Bewertung**

2.2.1 Die dienstliche Beurteilung soll die Leistung der Schulleiterin bzw. des Schulleiters in Bezug auf ihre Funktion und im Vergleich zu anderen Schulleiterinnen und Schulleitern derselben Besoldungsgruppe objektiv darstellen.

### **2.2.2 Bewertung**

2.2.2.1 Die Bewertung erfasst die Einzelmerkmale. Besonders gute sowie verbesserungsbedürftige Merkmale werden gegebenenfalls gekennzeichnet und unter Punkt 5 „Hinweise zu den angekreuzten Merkmalen“ des Beurteilungsformulars wertend beschrieben.

2.2.2.2 Grundsätzlich wird davon ausgegangen, dass die Schulleiterin bzw. der Schulleiter die an die Leiterin bzw. den Leiter einer katholischen Schule gestellten Anforderungen erfüllt. Eine entsprechende Anwendung von Art. 30 Abs. 3 BayBesG erfolgt, wenn die Schulleiterin bzw. der Schulleiter die an die Leiterin bzw. den Leiter einer katholischen Schule gestellten Mindestanforderungen nicht erfüllt. Bei Feststellung von dauerhaft herausragenden Leistungen kann eine Leistungsstufe gewährt werden (Vgl. dazu Punkt 5 dieser Beurteilungsrichtlinien).

2.2.3 Im Beurteilungsbogen ist auch eine Aussage zur Schwerbehinderung (unter Angabe des Grades der Behinderung) zu treffen. Im Übrigen wird auf Abschnitt A Nr. 2.3.5 Bezug genommen.

### **3. Verwendungseignung**

Sind Angaben dazu möglich, für welche weiteren dienstlichen Aufgaben und Funktionen die bzw. der beurteilte Schulleiterin bzw. Schulleiter in Betracht kommen (z. B. im Bereich der diözesanen Schulabteilungen oder des Katholischen Schulwerks), so sind diese bei dem Beurteilungsmerkmal „Verwendungseignung“ zu vermerken.

Die Beurteilungsaussagen müssen die Feststellung über die dienstliche Verwendungseignung tragen.

## **4. Periodische Beurteilungen**

### **4.1 Beurteilungszeitraum**

a) Der Beurteilungszeitraum umfasst bei Beamtinnen und Beamten des Katholischen Schulwerks sowie bei arbeitsvertraglich beschäftigten Schulleiterinnen und Schulleitern grundsätzlich vier Kalenderjahre; er schließt an den Zeitraum der vorangegangenen Beurteilung an. Die Beurteilung ist unmittelbar nach dem Ende des Beurteilungszeitraums zu erstellen. Der Beurteilungszeitraum ist, abgesehen von begründeten Sonderfällen, auszuschöpfen.

b) Der erste Beurteilungszeitraum, der diesen Beurteilungsrichtlinien unterliegt, beginnt am 1. Januar 2011 und endet am 31. Dezember 2014.

c) Für Schulleiterinnen und Schulleiter, die im Lauf des letzten Jahres des Beurteilungszeitraums nach einer Abordnung oder Versetzung an eine nicht mit schulischen Aufgaben befasste Stelle oder nach einer Beurlaubung in den Schuldienst zurückkehren, sind Beurteilungen zum Ablauf eines Jahres nach der Rückkehr zu erstellen, es sei denn, die zurückkehrende Schulleiterin bzw. der zurückkehrende Schulleiter beantragt innerhalb von drei Monaten nach ihrer bzw. seiner Rückkehr, nur in die nächste periodische Beurteilung einbezogen zu werden, und diesem Antrag wird entsprochen. Sie unterliegen dann wieder der nächsten periodischen Beurteilung. Vorstehendes gilt sinngemäß für abgeordnete oder versetzte bzw. beurlaubte Schulleiterinnen und Schulleiter, die im Lauf des ersten oder zweiten Jahres eines Beurteilungszeitraums den Schuldienst wieder antreten.

d) Eine Beurteilung kann zurückgestellt werden, wenn gegen eine Schulleiterin bzw. einen Schulleiter ein Disziplinarverfahren eingeleitet oder ein gerichtliches Strafverfahren anhängig ist oder Vorermittlungen eingeleitet sind oder ein sonstiger in der Person der Schulleiterin bzw. des Schulleiters liegender wichtiger Grund vorliegt. Nach rechtskräftigem Abschluss des Verfahrens, der Einstellung der Ermittlungen oder dem Wegfall des sonstigen wichtigen Grundes ist die Beurteilung nachzuholen.

#### **4.1.1 Zu beurteilender Personenkreis**

a) Zu beurteilen sind alle Schulleiterinnen und Schulleiter bis einschließlich der Besoldungsgruppe A 16 + AZ.

b) Nicht mehr beurteilt wird, wer im Laufe des Kalenderjahres, das an das Ende des Beurteilungszeitraums anschließt, in den Ruhestand oder in die Freistellungsphase der Altersteilzeit tritt. Dies gilt nicht, wenn die Schulleiterin bzw. der Schulleiter noch nicht die Endstufe (Art. 30 Abs. 2 Satz 1 BayBesG) ihrer bzw. seiner Besoldungsgruppe erreicht hat.

### **4.2 Zwischenbeurteilung**

Die Zwischenbeurteilung soll nur sicherstellen, dass die während eines nicht unerheblichen Zeitraums gezeigte Leistung, Eignung und Befähigung der Schulleiterin bzw. des Schulleiters bei der nächsten periodischen Beurteilung berücksichtigt werden kann.

Wird eine Schulleiterin bzw. ein Schulleiter an eine andere Schule versetzt, erstellt die oder der bisher zuständige Beurteilende eine Zwischenbeurteilung, wenn die Schulleiterin bzw. der

Schulleiter mindestens ein Schulhalbjahr an der Schule tätig war und im letzten Jahr der Tätigkeit dort nicht dienstlich beurteilt worden ist.

Im Fall einer Beurlaubung oder Freistellung vom Dienst ist eine Zwischenbeurteilung nur dann zu erstellen, wenn zum Beginn der Beurlaubung oder Freistellung mindestens ein Jahr seit dem Ende des der letzten dienstlichen Beurteilung zugrunde liegenden Zeitraums oder seit dem Ende der Probezeit vergangen ist (entsprechend Art. 57 LlbG) und die Schulleiterin bzw. der Schulleiter bei der (nächsten) periodischen Beurteilung aufgrund der Dauer der Beurlaubung oder Freistellung nicht beurteilt wird oder die (nächste) periodische Beurteilung hinausgeschoben wird.

Zwischenbeurteilungen sind ohne Gesamturteil, im Übrigen aber – soweit möglich – in derselben Form wie eine periodische Beurteilung zu erstellen.

Sofern eine Schulleiterin bzw. ein Schulleiter in der gleichen Besoldungsgruppe und auf dem gleichen Dienstposten zuletzt periodisch oder gemäß Nr. 4.1 Buchst. c beurteilt worden ist, genügt es für die Zwischenbeurteilung, wenn auf einem besonderen Blatt ergänzend zu der letzten periodischen Beurteilung vermerkt wird, ob und in welcher Hinsicht sich in der Zwischenzeit die für die Beurteilung der Schulleiterin bzw. des Schulleiters maßgeblichen Gesichtspunkte geändert haben.

### **4.3 Anlassbeurteilung**

Für Schulleiterinnen und Schulleiter, die sich für eine Funktion bewerben, ist eine Anlassbeurteilung zu erstellen (entsprechend Art. 54 Abs. 1 Satz 2 LlbG), wenn

1. die letzte dienstliche Beurteilung der Bewerberin bzw. des Bewerbers länger als vier Jahre zurückliegt,
2. die Bewerberin bzw. der Bewerber seit der letzten dienstlichen Beurteilung befördert wurde,
3. die Bewerberin bzw. der Bewerber mit einer Funktionstätigkeit, insbesondere mit der Wahrnehmung amtsprägender Funktionen, betraut wurde, deren Ausübung im Rahmen der letzten dienstlichen Beurteilung noch nicht gewürdigt werden konnte oder
4. sich die Leistungen der Bewerberin bzw. des Bewerbers im Vergleich zur letzten dienstlichen Beurteilung im Hinblick auf die angestrebte Funktion wesentlich verändert haben.

Anlassbeurteilungen können zudem erstellt werden, wenn dies aus besonderen dienstlichen Gründen erforderlich scheint.

### **4.4 Zuständigkeit**

#### **4.4.1**

a) Für Schulleiterinnen und Schulleiter als Beamte des Katholischen Schulwerks in Bayern erfolgt die Beurteilung durch das Katholische Schulwerk in Bayern.

b) Für arbeitsvertraglich beschäftigte Schulleiterinnen und Schulleiter erfolgt die Beurteilung durch den Schulträger.

4.4.2 Treten am Beurteilungsverfahren beteiligte Personen in den Ruhestand, in die Freistellungsphase der Altersteilzeit oder werden sie versetzt, haben sie der Nachfolgerin bzw.



dem Nachfolger aussagekräftige Unterlagen zu übergeben, welche die Erstellung einer ordnungsgemäßen dienstlichen Beurteilung ermöglichen.

#### **4.5 Beteiligung der Mitarbeitervertretung**

Eine Beteiligung der Mitarbeitervertretung bei der Erstellung der Beurteilung der Schulleiterinnen und Schulleiter ist weder vorgesehen noch zulässig.

#### **4.6 Eröffnung der dienstlichen Beurteilung**

Die dienstliche Beurteilung wird der Schulleiterin bzw. dem Schulleiter persönlich sowie mit dem Vermerk „vertraulich“ gegen Empfangsbestätigung zugeleitet und hierdurch bekannt gegeben. In der Regel wird ein Beurteilungsgespräch geführt.

#### **4.7 Einwendungen gegen die dienstliche Beurteilung**

4.7.1 Der Schulleiterin bzw. dem Schulleiter wird für etwaige Einwendungen eine Überlegungsfrist von drei Wochen eingeräumt. Die Schulleiterin bzw. der Schulleiter soll etwaige Einwendungen innerhalb dieses Zeitraums erheben, damit deren Berücksichtigung im Überprüfungsverfahren sichergestellt ist.

a) Für Schulleiterinnen und Schulleiter als Beamte des Katholischen Schulwerks in Bayern gilt:

Die Einwendungen sind an das Katholische Schulwerk in Bayern zu richten.

b) Für arbeitsvertraglich beschäftigte Schulleiterinnen und Schulleiter an katholischen Schulen gilt:

Die Einwendungen sind an den jeweiligen Schulträger zu richten.

4.7.2 Nach Ablauf der Drei-Wochen-Frist erhobene Einwendungen sind zu berücksichtigen, soweit dies noch möglich ist.

4.7.3 Das vorgenannte Verfahren gilt auch für Zwischenbeurteilungen und Anlassbeurteilungen.

## 5. Leistungsfeststellung

Die Ausführungen zur Leistungsfeststellung bei den Lehrkräften in Abschnitt A Nrn. 5.1 und 5.2 finden auf die Leistungsfeststellungen bei den Schulleiterinnen und Schulleitern entsprechende Anwendung mit folgenden Maßgaben:

Die Anforderungen für einen Stufenaufstieg entsprechend Art. 30 Abs. 2 BayBesG gelten bei Schulleiterinnen bzw. Schulleitern allgemein als erfüllt.

Bei dauerhaft herausragenden Leistungen hinsichtlich der Arbeitsqualität gemäß 2.1.1.1.1 kann eine Leistungsstufe entsprechend Art. 66 BayBesG gewährt werden.

Bei schwerwiegenden Mängeln hinsichtlich der fachlichen Leistung (vgl. 2.1.1) sind die mit dem Amt verbundenen Mindestanforderungen nicht erfüllt und es erfolgt ein Stufenstopp entsprechend Art. 30 Abs. 3 Satz 3 BayBesG.

Zuständigkeit und Verfahren bestimmen sich im Übrigen in allen in Abschnitt A Nrn. 5.1 und 5.2 genannten Fällen entsprechend Art. 60 und 61 LlbG. Die Zuständigkeitsregelungen in Nr. 4.4 finden entsprechende Anwendung.

Des Weiteren finden entsprechende Anwendung die Regelungen in Abschnitt A Nrn. 5.4, 5.6 und 5.7.

## **6. Einwendungen gegen die Leistungsfeststellung**

Für das Verfahren bei Einwendungen gegen die Leistungsfeststellung findet Nr. 4.7 entsprechende Anwendung.



## **§ 6 Lehrkräfte die nicht dem ABD unterliegen**

1Lehrkräfte, deren Arbeitsverhältnis nicht dem ABD unterliegt und über den 31.10.2006 fortbesteht, können bis zum 31.10.2007 durch schriftliche Erklärung verlangen, dass der Schulträger einen Änderungsvertrag auf der Grundlage des ABD schließt. 2In diesem Fall wird ihr Entgelt rückwirkend ab 01.11.2006 nach der Besoldungsordnung A unter Berücksichtigung der Bestimmung des Absatzes 3 der jeweiligen Nr. 5 ABD Teil B, 4.1.1., 4.1.2. und 4.1.3. ermittelt, soweit nicht bereits am 31.10.2006 Entgelt gemäß Besoldungsordnung A bezogen wurde. 3§§ 3 und 4 sind entsprechend anzuwenden.

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

1. 1Lehrkräften, die hauptberuflich an staatlich anerkannten oder nicht nur vorläufig genehmigten Ersatzschulen beschäftigt sind und die die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in das Beamtenverhältnis erfüllen, räumt der Schulträger für die Dauer ihrer Tätigkeit an der Schule das Recht ein, die Berufsbezeichnung zu führen, die der Amtsbezeichnung von vergleichbaren verbeamteten Lehrkräften des Freistaates Bayern entspricht. 2Die Berufsbezeichnung ist mit dem Zusatz „im Kirchendienst“ („i. K.“) zu führen.

2. 1Die Mindestwartezeit für Berufsbezeichnungen, die als Amtsbezeichnungen bei Beamten eine Beförderung voraussetzen (im Folgenden: höhere Berufsbezeichnung), entspricht mindestens einer Beschäftigungszeit von drei Jahren. 2Die Beschäftigungszeit wird dabei entsprechend der für eine Beförderung erforderlichen Dienstzeit bei Beamtinnen/Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern (Schulwerk) berechnet. 3Lehrkräften, die in Altersteilzeit im Blockmodell beschäftigt sind, kann das Recht zum Führen einer höheren Berufsbezeichnung nur eingeräumt werden, wenn bei entsprechenden Beamtinnen/Beamten des Katholischen Schulwerks eine Beförderung ausnahmsweise möglich ist.

3. 1Die Einräumung des Rechts zum Führen einer höheren Berufsbezeichnung hängt von einer Beurteilung ab, die nicht länger als fünf Jahre zurückliegen darf. 2Diese erfolgt nach Anlage D Teil B, 4.1. (Dienstliche Beurteilung und Leistungsfeststellung der Lehrkräfte, Schulleiterinnen und Schulleiter an katholischen Schulen).

4. 1Die Lehrkraft wird zum Ende des dritten Beschäftigungsjahres erstmals beurteilt (erste Beurteilung), ein zweites Mal zum Ende des sechsten Beschäftigungsjahres (zweite Beurteilung), anschließend im Turnus von fünf Jahren (weitere Beurteilungen). 2Hinsichtlich der Wartezeit für das Recht zum Führen einer höheren Berufsbezeichnung ist die letzte Beurteilung maßgeblich.

5. 1Die Wartezeit beginnt mit der Aufnahme der Tätigkeit. 2Die Wartezeit für die Berufsbezeichnungen „Oberstudienrätin/Oberstudienrat“ und „Fachoberlehrerin/Fachoberlehrer“ beträgt bei der Bewertungsstufe „Leistung, die in allen Belangen von herausragender Qualität ist – HQ“ drei Jahre, bei der Bewertungsstufe „Leistung, die die Anforderungen besonders gut erfüllt – BG“ sechs Jahre, bei der Bewertungsstufe „Leistung, die die Anforderungen übersteigt – UB“ neun Jahre und bei der Bewertungsstufe „Leistung, die den Anforderungen voll entspricht – VE“ vierzehn Jahre. 3Bei der Bewertungsstufe „Leistung, die den Anforderungen in hohem Maße gerecht wird – HM“ oder schlechter wird das Recht, eine höhere Berufsbezeichnung zu führen, nicht eingeräumt.

6. Wenn die Bewertungsstufe eine Wartezeit ergibt, die kürzer als die bereits verstrichene Beschäftigungszeit ist, wird das Recht, die höhere Berufsbezeichnung zu führen, unverzüglich eingeräumt.

7. 1Mit dem Recht zum Führen einer höheren Berufsbezeichnung beginnt ein neuer Beurteilungsturnus. 2Die erste Beurteilung erfolgt dann zum Ende des dritten Jahres, die zweite zum Ende des sechsten Jahres, weiter wird im Turnus von fünf Jahren beurteilt. 3Schulleiterinnen und Schulleiter werden alle vier Jahre, beginnend mit dem Jahr 2014,

beurteilt; liegt eine Beurteilung aus den Jahren 2012 oder 2013 vor, erfolgt die nächste Beurteilung erst im Jahr 2018.

7a. 1Systembetreuer und Beratungslehrkräfte werden zum Ende des dritten Jahres nach Übernahme der Tätigkeit beurteilt, danach zum Ende des sechsten Jahres, anschließend im Turnus von fünf Jahren; dabei kann es sich um eine vereinfachte Beurteilung handeln. 2Satz 1 gilt auch für Lehrkräfte, die die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen zur Übernahme in ein Beamtenverhältnis nicht erfüllen. 3Bei Systembetreuern nach Nr. 5 b Absatz 2 Satz 2 ABD Teil B, 4.1.1. und bei Beratungslehrkräften nach Nr. 5 b Absatz 4 Satz 3 ABD Teil B, 4.1.1. tritt die Beurteilung zum Ende der Bewährungszeit an die Stelle der Beurteilung zum Ende des sechsten Jahres. 4Nr. 4 und Nr. 7 dieser Ordnung bleiben unberührt. 5Lehrkräfte, die die Tätigkeit vor dem 01.01.2011 übernommen haben, werden zum 31.12.2013 beurteilt; dabei handelt es sich um die erste Beurteilung im Sinne des Satzes 1.

8. 1Für das Recht, die Berufsbezeichnung „Studiendirektorin/ Studiendirektor“ zu führen, ist die Übernahme von Funktionen gemäß den staatlichen Funktionenkatalogen nicht zwingende Voraussetzung. 2Voraussetzung dafür ist mindestens die Bewertungsstufe „Leistung, die die Anforderungen besonders gut erfüllt - BG“.

3Lehrkräfte mit der Berufsbezeichnung „Oberstudienrätin/Oberstudienrat“, die eine beförderungsrelevante Fachbetreuung oder Stufenbetreuung übernehmen oder denen nach Nr. 5 a ABD Teil B, 4.1.1. Führungsaufgaben mit Weisungsbefugnis auf Dauer übertragen werden, werden zum Ende des dritten Jahres nach Übernahme der Fachbetreuung oder Stufenbetreuung bzw. zum Ende des dritten Jahres nach Übertragung der Führungsaufgaben mit Weisungsbefugnis auf Dauer beurteilt. 4Bei der Bewertungsstufe „Leistung, die die Anforderungen besonders gut erfüllt - BG“ oder besser wird das Recht, die Berufsbezeichnung „Studiendirektorin/Studiendirektor“ zu führen, nach weiteren drei Jahren eingeräumt. 5Erreicht die Lehrkraft bei dieser Beurteilung die Bewertungsstufe „Leistung, die die Anforderungen besonders gut erfüllt - BG“ nicht, erfolgt eine Beurteilung zum Ende weiterer drei Jahre. 6Bei der Bewertungsstufe „Leistung, die die Anforderungen übersteigt - UB“ oder besser bei dieser Beurteilung wird dann das Recht, die Berufsbezeichnung „Studiendirektorin/Studiendirektor“ zu führen, nach weiteren drei Jahren eingeräumt. 7Mit der Bewertungsstufe „Leistung, die den Anforderungen voll entspricht - VE“ oder schlechter kann die Berufsbezeichnung „Studiendirektorin/Studiendirektor“ nicht erreicht werden.

8a. Nr. 8 Sätze 3 bis 7 gelten für Lehrkräfte mit der Berufsbezeichnung „Studienrätin/Studienrat an der Realschule“, denen nach Nr. 5 a ABD Teil B, 4.1.1. Führungsaufgaben mit Weisungsbefugnis auf Dauer übertragen werden, für die Einräumung des Rechts zum Führen der Berufsbezeichnung „Beratungsrektorin/Beratungsrektor“ entsprechend.

9. 1Die Berufsbezeichnungen gelten auf die Dauer der Verwendung an der Schule. 2Bei einem Wechsel an eine Schule im Geltungsbereich dieser Ordnung kann das Recht, die bisherige Berufsbezeichnung weiter zu führen, nach Maßgabe des Arbeitsvertrags eingeräumt werden. 3Entsprechendes gilt beim Wechsel aus einem Beamtenverhältnis.

10. 1Lehrkräften, denen die Aufgabe der Schulleitung, der stellvertretenden Schulleitung oder einer Beratungsrektorin/eines Beratungsrektors übertragen worden ist, wird das Recht eingeräumt, die entsprechende Berufsbezeichnung nach der für Beamtinnen/Beamte des Schulwerks geltenden Mindestwartezeit zu führen. 2Die Berufsbezeichnung „Beratungsrektorin/Beratungsrektor“ als Systembetreuerin/ Systembetreuer setzt an Realschulen voraus, dass die Zahl der Schülerinnen und Schüler an der Schule bzw. an den Schulen bei insgesamt über 720 liegt; Lehrkräfte, denen das Recht zum Führen der Berufsbezeichnung „Beratungsrektorin/ Beratungsrektor“ als Systembetreuerin/

Systembetreuer bis zum 31.07.2012 aufgrund der Betreuung von mindestens 60 Computerarbeitsplätzen eingeräumt worden war, führen für die Dauer ihrer Tätigkeit als Systembetreuerin/Systembetreuer weiterhin diese Berufsbezeichnung. 3Die Berufsbezeichnung „Beratungsrektorin/ Beratungsrektor“ als qualifizierte Beratungslehrerin/qualifizierter Beratungslehrer an Realschulen setzt voraus, dass die Lehrkraft über Kenntnisse verfügt, die denen einer Ersten Staatsprüfung als nachträgliche Erweiterung gemäß LPO im Fach Beratungslehrkraft entspricht und dass sie die Tätigkeit als Beratungslehrkraft an einer Schule oder mehreren Schule mit insgesamt über 750 Schülerinnen und Schülern ausübt. 4Lehrkräfte an Realschulen mit voller Vor- und Ausbildung für das Lehramt an Gymnasien führen die Berufsbezeichnungen entsprechend Lehrkräften an Realschulen.

11. 1Lehrkräften, die bei der Beurteilung die Bewertungsstufe „Leistung, die Mängel aufweist - MA“ oder eine schlechtere erhalten, kann vom Schulträger das Recht zum Führen der Berufsbezeichnung entzogen werden. 2Diesen Lehrkräften wird dann das Recht eingeräumt, die Berufsbezeichnung nach Nr. 13 zu führen. 3Lehrkräften mit der Berufsbezeichnung „Fachoberlehrerin/ Fachoberlehrer, Oberstudienrätin/ Oberstudienrat“, „Studiendirektorin/ Studiendirektor“, oder „Beratungsrektorin /Beratungsrektor“, deren Bewertungsstufe um zwei oder mehr Bewertungsstufen gegenüber der letzten Beurteilung absinkt, kann das Recht, diese Berufsbezeichnung zu führen, entzogen werden. 4Diesen Lehrkräften wird dann das Recht eingeräumt, die entsprechend niederere Berufsbezeichnung zu führen.

12.

a) Lehrkräfte an Realschulen und an Grund- und Mittelschulen

1Lehrkräfte, die zum 01.01.2011 bereits länger als drei Jahre beschäftigt sind und für die nach dem 31.12.2005 keine zweite oder weitere Beurteilung oder nach dem 31.12.2007 keine erste Beurteilung im Sinne von Nr. 4 vorliegt, werden bis zum 31.03.2013 beurteilt. 2Bei Lehrkräften, bei denen weder eine frühere Beurteilung noch eine Anlassbeurteilung aus dem Jahr 2010 vorliegen, handelt es sich bei der Beurteilung nach Satz 1 um eine erste Beurteilung im Sinne von Nr. 4 Satz 1. 3Bei Lehrkräften, bei denen eine oder mehrere Beurteilungen, aber keine Anlassbeurteilung aus dem Jahr 2010 vorliegt, handelt es sich bei der Beurteilung nach Satz 1 um eine zweite oder weitere Beurteilung im Sinne von Nr. 4 Satz 1. 4Bei Lehrkräften, bei denen eine Anlassbeurteilung aus dem Jahr 2010, aber keine Beurteilungen im Sinne von Nr. 4 Satz 1 vorliegen, handelt es sich bei der Beurteilung nach Satz 1 um eine zweite Beurteilung im Sinne von Nr. 4 Satz 1. 5Bei Lehrkräften, bei denen eine Anlassbeurteilung aus dem Jahr 2010 und eine oder mehrere Beurteilungen vor dem Jahr 2006 vorliegen, handelt es sich bei der Anlassbeurteilung aus dem Jahr 2010 um eine zweite oder weitere Beurteilung im Sinne von Nr. 4 Satz 1; abweichend von Satz 1 erfolgt die nächste Beurteilung zum 31.03.2015.

b) Lehrkräfte an Gymnasien und an beruflichen Schulen

1Lehrkräfte, die nach Vollendung des 50. Lebensjahres auf eine oder mehrere turnusmäßige Beurteilungen im Sinne von Nr. 4 Satz 1 oder Nr. 7 verzichtet haben oder bei denen nach Vollendung des 55. Lebensjahres von einer oder mehreren turnusmäßigen Beurteilungen im Sinne von Nr. 4 Satz 1 oder Nr. 7 abgesehen wurde, werden zu dem Zeitpunkt beurteilt, der sich aus Nr. 4 Satz 1 oder Nr. 7 oder aus Nr. 12 d) aa), bb) oder dd) in Verbindung mit Nr. 4 oder Nr. 7 ergäbe, wenn die unterlassene Beurteilung oder die unterlassenen Beurteilungen stattgefunden hätten. 2Für Lehrkräfte, die bereits länger als drei Jahre beschäftigt sind und für die nach dem 31.12.2005 keine zweite oder weitere Beurteilung oder nach dem 31.12.2007 keine erste Beurteilung im Sinne von Nr. 4 oder Nr. 7 vorliegt, ohne dass sie nach Vollendung des 50. Lebensjahres auf eine Beurteilung im Sinne von Nr. 4 Satz 1 oder Nr. 7 verzichtet haben oder ohne dass bei ihnen nach Vollendung des 55. Lebensjahres von einer Beurteilung abgesehen wurde, gilt Buchstabe a) entsprechend.



c) (*gestrichen*)

d) Für am 01.05.2007 beschäftigte Lehrkräfte gelten folgende Übergangsregelungen:

aa) Für Lehrkräfte, die 2006 oder 2007 bis zum Inkrafttreten dieser Ordnung beurteilt wurden, gilt diese Beurteilung als zweite oder weitere Beurteilung im Sinne von Nr. 4.

bb) Für Lehrkräfte, die zwar nicht 2006, aber früher beurteilt wurden, erfolgt eine Beurteilung zum Ende des dritten oder fünften Jahres nach der Beurteilung und zwar als zweite oder weitere Beurteilung im Sinne von Nr. 4.

cc) (*gestrichen*)<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Bis 31.07.2012 lautete die Vorschrift wie folgt:

"Lehrkräfte, deren letzte Beurteilung länger als fünf Jahre seit Inkrafttreten dieser Ordnung zurückliegt, können bis spätestens 30.04.2010 eine Beurteilung verlangen, die zum Ende eines Jahres nach dem Verlangen zu erstellen ist."

dd) Für Lehrkräfte, die noch nicht beurteilt wurden, erfolgt die erste Beurteilung im Sinne von Nr. 4 oder Nr. 7 zum Ende des dritten Jahres nach Beschäftigungsbeginn.

ee) 1Lehrkräften mit der Berufsbezeichnung "Oberstudienrätin/Oberstudienrat" und einer gemäß den staatlichen Funktionskatalogen beförderungsrelevanten Funktion am 01.05.2007 wird das Recht, eine höhere Berufsbezeichnung zu führen, entsprechend den Regelungen für die Beamtinnen/Beamten des Schulwerks eingeräumt<sup>2</sup>. 2Bezüglich der Wartezeit für die höhere Berufsbezeichnung wird eine zweite Fachbetreuung einer ersten Fachbetreuung gleichgestellt.

<sup>2</sup>Bis 31.07.2012 lautete Satz 2 der Vorschrift wie folgt:

"Bis 30.04.2010 gilt dies auch für Lehrkräfte, die nach dem Inkrafttreten dieser Ordnung in eine andere gemäß den staatlichen Funktionskatalogen beförderungsrelevante Funktion wechseln."

Der geltende Satz 2 war Satz 3.

ff) (*gestrichen*)

13. Lehrkräfte, die keine der Amtsbezeichnung einer vergleichbaren Lehrkraft des Freistaates Bayern entsprechende Berufsbezeichnung erhalten können oder erhalten, können die Berufsbezeichnung "Lehrerin/Lehrer", der die jeweilige Schularart vorangestellt und der der Zusatz nach Nr. 1 Satz 2 nachgestellt wird, führen, z.B. "Gymnasiallehrerin/-lehrer im Kirchendienst (i.K.)".

14. Lehrkräfte, denen Führungsaufgaben mit Weisungsbefugnis auf Zeit oder auf Dauer übertragen wurden, führen die ihnen gemäß dieser Ordnung eingeräumte Berufsbezeichnung mit dem Zusatz „mit Führungsaufgaben im Kirchendienst (mF i.K.)“.

15. 1Das Recht zur Führung einer Berufsbezeichnung kann widerrufen werden; Nr. 11 bleibt unberührt. 2Der Widerruf muss erfolgen, wenn die Lehrkraft rechtskräftig zu einer Freiheitsstrafe von mindestens einem Jahr verurteilt wird.

16. 1Lehrkräfte nach Nr. 13 sowie Lehrkräfte, bei denen nach Nr. 14 das Recht zum Führen einer Berufsbezeichnung widerrufen wurde, werden gemäß Nr. 4 Satz 1 beurteilt. 2Für Lehrkräfte, die 2014 beurteilt wurden, gilt diese Beurteilung als erste, zweite oder weitere Beurteilung im Sinne von Nr. 4 Satz 1. 3Bei Lehrkräften, für die eine erste Beurteilung aus dem Jahr 2013 oder eine zweite oder weitere Beurteilung aus den Jahren 2011, 2012 oder 2013 vorliegt, gilt diese Beurteilung als erste bzw. als zweite oder weitere Beurteilung im Sinne von Nr. 4 Satz 1. 4Lehrkräfte, für die eine erste Beurteilung vor dem 01.01.2013 oder eine zweite oder weitere Beurteilung vor dem 01.01.2011 vorliegt und die danach nicht mehr beurteilt wurden, sowie Lehrkräfte, die ihre Tätigkeit vor dem 01.01.2013 aufgenommen haben

und noch nicht beurteilt wurden, werden zum 31.12.2015 beurteilt; diese Beurteilung gilt als erste, zweite oder weitere Beurteilung im Sinne von Nr. 4 Satz 1.

Protokollnotiz:

1Bei Lehrkräften mit der Berufsbezeichnung „Oberstudienrätin/Oberstudienrat“, die bei einer turnusmäßigen Beurteilung nach Nr. 7 mindestens die Bewertungsstufe „Leistung, die die Anforderungen besonders gut erfüllt – BG“ erhalten haben, hat diese Beurteilung gegenüber der Regelung von Nr. 8, Sätze 3, 4 Vorrang, ebenso gegenüber der Regelung von Nr. 12 d) ee). 2Bei Systembetreuern und Beratungslehrkräften, die bei einer turnusmäßigen Beurteilung nach Nr. 4 oder Nr. 7 oder als Lehrkräfte, die die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen zur Übernahme in ein Beamtenverhältnis nicht erfüllen, bei einer periodischen Beurteilung mindestens die Bewertungsstufe „Leistung, die die Anforderungen übersteigt – UB“ erhalten haben, hat diese Bewertung hinsichtlich der Gewährung des erhöhten Entgelts nach Nr. 5 b Abs. 2 Satz 1 oder 2 bzw. Nr. 5 b Abs. 4 Satz 1 oder 2 ABD Teil B, 4.1.1. Vorrang gegenüber einer Beurteilung nach Nr. 7a dieser Ordnung.

### § 3 Arbeitsvertrag

(1) <sup>1</sup>Für die Dauer der Berufseinführung wird ein befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen. <sup>2</sup>Die Berufseinführung dauert in der Regel bei Vollzeitbeschäftigung zwei Jahre; bei Teilzeitbeschäftigung verlängert sie sich entsprechend.

Protokollnotiz zu § 3 Absatz 1:

Für die Erzdiözese München und Freising kann die Dauer der Berufseinführung in einer diözesanen Ordnung (zur Berufseinführung; Zweiten Dienstprüfung) auf maximal drei Jahre bei Vollzeitbeschäftigung festgelegt werden.

(2) In dem Jahr, in dem die Zweite Dienstprüfung abgelegt wird, endet das Arbeitsverhältnis zum 31. August.

(3) <sup>1</sup>Bei der Anstellung wird ein in der Regel unbefristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen. <sup>2</sup>Die Anstellung setzt eine Bewerbung voraus. <sup>3</sup>Ein Anspruch auf Anstellung nach erfolgreichem Abschluss der Zweiten Dienstprüfung besteht nicht.

## **§ 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung**

- (1) 1Die Beschäftigten sind vor einer vom Arbeitgeber beabsichtigten Versetzung oder Abordnung zu hören. 2Persönliche und familiäre Belange werden dabei nach Möglichkeit berücksichtigt.
- (2) Eine Versetzung kann auch von den Beschäftigten selbst beantragt werden.
- (3) Bei dienstlich veranlassten Versetzungen erstattet der Arbeitgeber die Umzugskosten nach den diözesanen Regelungen und ist nach Möglichkeit bei der Wohnungssuche behilflich.
- (4) Eine mit der Versetzung angewiesene Dienstwohnung ist zu beziehen.

## § 7 Pflichten

(1) Pflichten der Religionslehrkräfte sind:

1. Erteilung des katholischen Religionsunterrichtes unter Berücksichtigung der didaktisch-methodischen Kenntnisse, wie sie sich aus der Situation des von der katholischen Kirche verantworteten Religionsunterrichtes als ordentlichem Lehrfach an der Schule ergeben,
2. Zusammenarbeit mit den anderen Lehrkräften der Schule, den Eltern, den Geistlichen und den Beschäftigten im pastoralen Dienst und den für die Schule vom Diözesanbischof Beauftragten,
3. Vorbereitung und Mitgestaltung von Schulgottesdiensten, insbesondere zu Beginn und Ende eines Schuljahres,
4. Zusammenarbeit mit den Pfarrgemeinden bei der gemeindekatechetischen Hinführung der jungen Menschen zu Erstbeichte, zu Erstkommunion und Firmung, nach Absprache mit den zuständigen Geistlichen oder anderen vom Diözesanbischof Beauftragten (Kooperation von Religionsunterricht und Gemeindekatechese),
5. aktive Teilnahme am kirchlichen Gemeindeleben, nach Möglichkeit am Dienort, ansonsten in ihrer Wohngemeinde,
6. Teilnahme an den vom Schulreferat bzw. der für Schulen zuständigen Hauptabteilung des Bischöflichen Ordinariats angeordneten Fortbildungsveranstaltungen.

(2) Weitere Pflichten ergeben sich aus der staatlichen Lehrerdienstordnung (LDO) bzw. der Kirchlichen Lehrerdienstordnung (KLDO) und aus weiteren staatlichen Vorgaben, soweit sie einschlägig sind.

## § 8 Unterrichtspflichtzeit

(1) 1Die Unterrichtspflichtzeit bezeichnet die Zahl der Unterrichtsstunden, die Vollbeschäftigte wöchentlich regelmäßig zu erteilen haben. 2Sie ist Teil der Arbeitszeit im Sinne des § 6 Absatz 1 Teil A, 1. 3Die Unterrichtspflichtzeit verringert sich bei Religionslehrkräften, denen aufgrund der nachfolgenden Bestimmungen eine Ermäßigung gewährt wird. 4Anrechnungen hingegen werden in die Unterrichtspflichtzeit einbezogen.

Protokollnotiz zu § 8 Absatz 1:

Zum Zwecke der Entgeltberechnung werden Ermäßigungsstunden wie Anrechnungsstunden behandelt.

(2) 1Die Unterrichtspflichtzeit von Religionslehrkräften gemäß § 1 Absatz 1 beträgt bei Vollbeschäftigten derzeit 25 Wochenstunden. 2Für Ermäßigungen wegen Alters oder Schwerbehinderung gelten die jeweiligen Regelungen für Lehrkräfte an öffentlichen Grund- und Mittelschulen in Bayern entsprechend.

Protokollnotiz zu § 8 Absatz 2 Satz 1:

1. Aus gesundheitlichen Gründen kann nach Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung eine Reduzierung der Unterrichtspflichtzeit vorgenommen werden.

2. §§ 6 bis 9 Teil A, 1. finden keine Anwendung.

Erläuterung zu § 8 Absatz 2 Satz 1:

Mit dem Begriff „derzeit“ wird klargestellt, dass das von der Bayerischen Regional-KODA bei allen Beschlüssen zur Festlegung der Unterrichtspflichtzeit gewährte „Abstandsgebot“ zum Stundendeputat für entsprechende Lehrer des Freistaates Bayern nach oben oder unten eingehalten wird.

Protokollnotiz zu § 8 Absatz 2 Satz 2:

1. Stundenermäßigungen für Religionslehrkräfte an Grund-, Mittel- und Förderschulen richten sich nach Anlage 1. Bei gleichzeitigem Einsatz an verschiedenen Schularten (Mischeinsatz) ist diejenige Tabelle zugrunde zu legen, die für die Schulart gilt, in der die meisten Wochenstunden erteilt werden.

2. Fälligkeit der Altersermäßigung:

– Religionslehrkräfte, die in der Zeit vom 1. August bis 31. Januar das 58., 60. oder 62. Lebensjahr vollenden, erhalten vom Beginn des laufenden Schuljahres die jeweilige Altersermäßigung.

– Religionslehrkräfte, die in der Zeit vom 1. Februar bis 31. Juli das 58., 60. oder 62. Lebensjahr vollenden, erhalten die jeweilige Altersermäßigung zum Beginn des folgenden Schuljahres.

3. Religionslehrkräfte in Altersteilzeit erhalten die ihrer tatsächlichen Beschäftigung entsprechende Altersermäßigung.

4. 1Ermäßigungen wegen Schwerbehinderung sind zum nächstmöglichen Zeitpunkt nach Vorlage des Bescheides über die Anerkennung als Schwerbehinderter zu gewähren. 2Die Ermäßigungen enden mit dem Ablauf des Monats, in dem die Schwerbehinderteneigenschaft selbst endet.

(3) 1Die Unterrichtspflichtzeit von Beschäftigten im Sinne des § 1 Absatz 2 richtet sich nach der jeweiligen staatlichen Unterrichtspflichtzeit. 2Für Ermäßigungen wegen Alters und Schwerbehinderung gelten die jeweiligen Regelungen für die öffentlichen Schulen entsprechend; dabei ist jeweils diejenige Tabelle zugrunde zu legen, die für die Schulart gilt, in der die meisten Wochenstunden erteilt werden.

Protokollnotiz zu § 8 Absatz 3:

1. Beschäftigte in Altersteilzeit erhalten die ihrer tatsächlichen Beschäftigung entsprechende Altersermäßigung.

2. An Waldorfschulen und an ihnen gleichgestellten Schulen gilt die Unterrichtspflichtzeit von § 8 Absatz 2.

3. Die Abgeltung von halben Stunden bzw. von Stundenbruchteilen soll vorrangig über ein Arbeitszeitkonto gem. § 6 Absatz 4 Teil D, 4. erfolgen.

Hinweis zu § 8 Absatz 3:

Die staatliche Unterrichtspflichtzeit wird jeweils in der Anlage 2 bekannt gemacht.

(4) Bei Einsatz an mehreren Schularten ist die für die jeweilige Schulart festgelegte Unterrichtspflichtzeit maßgeblich.

(5) Im ersten Jahr des Vorbereitungsdienstes werden fünf, im zweiten Jahr drei Anrechnungsstunden gewährt.

Protokollnotiz zu § 8 Absatz 5:

Ist für die Erzdiözese München und Freising in einer diözesanen Ordnung ein dreijähriger Vorbereitungsdienst/eine dreijährige Berufseinführung festgelegt, ist im ersten Jahr des Vorbereitungsdienstes kein eigenverantwortlicher Unterricht zu erteilen; im zweiten Jahr des Vorbereitungsdienstes werden mindestens fünf und im dritten Jahr mindestens drei Anrechnungsstunden gewährt. In einer diözesanen Ordnung (zum Vorbereitungsdienst für RL i.K.) können weitergehende Regelungen zur Gewährung von Anrechnungsstunden festgelegt werden.

- (6) Bei Einsatz an drei oder mehr örtlich getrennten Schulen bzw. Teilen von Schulen (Mindestentfernung jeweils einfach 2,0 km) wird eine Anrechnungsstunde gewährt.
- (7) Für zusätzliche Aufgaben können weitere Anrechnungsstunden gewährt werden.  
Protokollnotiz zu § 8 Absatz 7:  
Anrechnungsstunden werden der entsprechenden Schulart zugeordnet.
- (8) <sup>1</sup>Über die Unterrichtspflichtzeit hinaus sollen in der Regel nicht mehr als drei Wochenstunden erteilt werden. <sup>2</sup>Dies muss für jedes Schuljahr angeordnet oder genehmigt werden.
- (9) § 7 Absatz 7 Teil A, 1. findet keine Anwendung.

## **§ 9 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung**

<sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, abweichend von § 33 Absatz 1 Buchstabe a Teil A, 1. mit Ablauf des Schulhalbjahres (31. Januar bzw. 31. Juli), in dem die Religionslehrkraft das für den Erhalt einer abschlagsfreien Regelaltersrente maßgebliche Lebensjahr vollendet hat. <sup>2</sup>§ 33 Absatz 1 Buchstabe b und Absatz 2 bis 5 Teil A, 1. bleiben unberührt.



## § 4 Höhe des Entgelts

(1) Die/der Beschäftigte erhält als Bezüge die sich für entsprechende Teilzeitkräfte bei Anwendung der Vorschriften des ABD ergebenden Beträge mit der Maßgabe, dass Entgeltbestandteile im Sinne des § 21 Satz 2 Teil A, 1., sowie Wechselschicht- und Schichtzulagen entsprechend dem Umfang der tatsächlich geleisteten Tätigkeit berücksichtigt werden.

Anmerkung zu Absatz 1:

Die im Blockmodell über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden gelten bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen als Überstunden.

(2) Als Entgelt i. S. d. Absatzes 1 gelten auch Einmalzahlungen (z.B. Jahressonderzahlung, Jubiläumszuwendung) und vermögenswirksame Leistungen.

## § 5 Aufstockungsleistungen

(1) 1Das der/dem Beschäftigten nach § 4 zustehende Entgelt zzgl. des darauf entfallenden sozialversicherungspflichtigen Teils der vom Arbeitgeber zu tragenden Umlage zur Zusatzversorgungseinrichtung werden um 20 v. H. dieser Entgelte aufgestockt (Aufstockungsbetrag). 2Bei der Berechnung des Aufstockungsbetrages bleiben steuerfreie Entgeltbestandteile, Entgelte für Mehrarbeits- und Überstunden, Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaften sowie für Arbeitsbereitschaften (§ 18 Absatz 1 Unterabsatz 2 ABD Teil B, 1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung) unberücksichtigt; diese werden, soweit sie nicht unter Absatz 2 Unterabsatz 2 und 3 fallen, neben dem Aufstockungsbetrag gezahlt.

(2) 1Der Aufstockungsbetrag muss so hoch sein, dass die/der Beschäftigte 83 v. H. des Nettobetrag des bisherigen Entgelts erhält (Mindestnettobetrag). Als bisheriges Entgelt ist anzusetzen das gesamte, dem Grunde nach beitragspflichtige Entgelt, das die/der Beschäftigte für eine Arbeitsleistung bei bisheriger wöchentlicher Arbeitszeit (§ 3 Absatz 1 Unterabsatz 2) zu beanspruchen hätte; der sozialversicherungspflichtige Teil der vom Arbeitgeber zu tragenden Umlage zur Zusatzversorgungseinrichtung bleibt unberücksichtigt.

2Dem bisherigen Entgelt nach Unterabsatz 1 Satz 2 zuzurechnen sind Entgelte für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft - Letztere jedoch ohne Entgelte für angefallene Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit -, die ohne Reduzierung der Arbeitszeit zugestanden hätten; in diesen Fällen sind die tatsächlich zustehenden Entgelte abweichend von Absatz 1 Satz 2 letzter Halbsatz in die Berechnung des aufzustockenden Nettobetrag einzubeziehen. 3Die Regelungen zu Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft in Satz 1 dieses Unterabsatzes gelten bei Arbeitern für die Arbeitsbereitschaft nach § 18 Absatz 1 Unterabsatz 2 ABD Teil B, 1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung entsprechend.

4Haben der/dem Beschäftigten, der die Altersteilzeitarbeit im Blockmodell leistet, seit mindestens zwei Jahren vor Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ununterbrochen Pauschalen für Überstunden (z.B. nach § 24 Absatz 6 Teil A, 1.) zugestanden, werden diese der Bemessungsgrundlage nach Unterabsatz 1 Satz 2 in der Höhe zugerechnet, die ohne die Reduzierung der Arbeitszeit maßgebend gewesen wäre; in diesem Fall sind in der Arbeitsphase die tatsächlich zustehenden Pauschalen abweichend von Absatz 1 Satz 2 letzter Halbsatz in die Berechnung des aufzustockenden Nettobetrag einzubeziehen.

5Bei Kraftfahrerinnen/Kraftfahrern, die unter die Regelung für die Kraftfahrer und Kraftfahrerinnen fallen, ist als bisheriges Entgelt im Sinne des Unterabsatz 1 Satz 2 in der Freistellungsphase das Entgelt aus der Pauschalgruppe anzusetzen, die mindestens während der Hälfte der Dauer der Arbeitsphase maßgebend war.

### Anmerkung zu Absatz 2:

Beim Blockmodell können in der Freistellungsphase die in die Bemessungsgrundlage nach Absatz 2 eingehenden, nicht regelmäßig zustehenden Entgeltbestandteile (z. B. Erschwerniszuschläge) mit dem für die Arbeitsphase errechneten Durchschnittsbetrag angesetzt werden; dabei werden Krankheits- und Urlaubszeiten nicht berücksichtigt. Allgemeine Entgelterhöhungen sind zu berücksichtigen, soweit die zugrunde liegenden Entgeltbestandteile ebenfalls an allgemeinen Entgelterhöhungen teilnehmen.

(3) Für die Berechnung des Mindestnettoetrages nach Absatz 2 ist die Rechtsverordnung nach § 15 Satz 1 Nr. 1 des Altersteilzeitgesetzes zu Grunde zu legen. Sofern das bei bisheriger Arbeitszeit zustehende Entgelt nach Absatz 2 Unterabsatz 1 Satz 2 das höchste in dieser Rechtsverordnung ausgewiesene Entgelt übersteigt, sind für die Berechnung des Mindestnettoetrages diejenigen gesetzlichen Abzüge anzusetzen, die bei Beschäftigten gewöhnlich anfallen (§ 3 Absatz 1 Nr. 1 Buchstabe a des Altersteilzeitgesetzes).

### Protokollnotiz zu § 5 Absatz 3 Satz 1:

1Zur Gewährleistung des Mindestnettoetrages von 83 v.H. des bisherigen Nettoentgelts nach Absatz 2 wird der Aufstockungsbetrag bei Beschäftigten, bei denen die Rechtsverordnung nach § 15 Satz 1 Nr. 1 des Altersteilzeitgesetzes zur Berechnung des Mindestnettoetrages zu Grunde gelegt ist, monatlich um einen individuellen Pauschalbetrag erhöht. 2Der individuelle Pauschalbetrag errechnet sich wie folgt: 3Unter Berücksichtigung der Tarifierhöhung zum 01.03.2015 ist bei diesen Beschäftigten das bisherige Nettoentgelt unter Zugrundelegung der aktuellen persönlichen Voraussetzungen

(Steuerklasse, Kinderfreibeträge etc.) zu ermitteln und mit 0,83 zu multiplizieren. 4Daneben ist der Mindestnettobetrag unter Zugrundelegung der Rechtsverordnung nach § 15 Satz 1 Nr. 1 des Altersteilzeitgesetzes zu ermitteln und von dem Betrag nach Satz 3 abzuziehen. 5Das Ergebnis ist mit einem Entgeltgruppenfaktor (Entgeltgruppen 1 bis 8: 13,14; Entgeltgruppen 9 bis 12: 13,04; Entgeltgruppen 13 bis 15: 12,84) zu multiplizieren und durch 12 zu teilen. 6Der individuelle Pauschalbetrag wird einmalig zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Regelung berechnet, eine Neuberechnung des individuellen Pauschalbetrages erfolgt nicht.

(4) Neben den vom Arbeitgeber zu tragenden Sozialversicherungsbeiträgen für das nach § 4 zustehende Entgelt entrichtet der Arbeitgeber gem. § 3 Absatz 1 Nr. 1 Buchstabe b des Altersteilzeitgesetzes zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung für den Unterschiedsbetrag zwischen dem nach § 4 zustehenden Entgelt einerseits und 90 v. H. des Entgelts i. S. d. Absatzes 2 zzgl. des sozialversicherungspflichtigen Teils der vom Arbeitgeber zu tragenden Umlage zur Zusatzversorgungseinrichtung, höchstens aber der Beitragsbemessungsgrenze, andererseits.

(5) Ist die/der Beschäftigte von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit, erhöht sich der Zuschuss des Arbeitgebers zu einer anderen Zukunftssicherung um den Betrag, den der Arbeitgeber nach Absatz 4 bei Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung zu entrichten hätte.

(6) Die Regelungen der Absätze 1 bis 5 gelten auch in den Fällen, in denen eine aufgrund dieser Regelung geschlossene Vereinbarung eine Verteilung der Arbeitsleistung (§ 3 Absatz 2) vorsieht, die sich auf einen Zeitraum von mehr als sechs Jahren erstreckt.

(7)<sup>1</sup>Beschäftigte, die nach Inanspruchnahme der Altersteilzeit eine Rentenkürzung wegen einer vorzeitigen Inanspruchnahme der Rente zu erwarten haben, erhalten für je 0,3 v.H. Rentenminderung eine Abfindung in Höhe von 5 v.H. des Tabellenentgelts und des kinderbezogenen Entgeltbestandteils nach § 11 Teil A, 3. und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, die der/dem Beschäftigten im letzten Monat vor dem Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zugestanden hätten, wenn sie/er mit der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 3 Absatz 1 Unterabsatz 2) beschäftigt gewesen wäre. <sup>2</sup>Die Abfindung wird zum Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses gezahlt.

## § 6 Nebentätigkeit

<sup>1</sup>Die/der Beschäftigte darf während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses keine Beschäftigungen oder selbstständigen Tätigkeiten ausüben, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV überschreiten, es sei denn, diese Beschäftigungen oder selbstständigen Tätigkeiten sind bereits innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ständig ausgeübt worden. <sup>2</sup>Bestehende Regelungen über Nebentätigkeiten gem. ABD bleiben unberührt.

## **§ 10 Verlängerung der Arbeitsphase im Blockmodell bei Krankheit**

Ist die/der Beschäftigte bei Altersteilzeitarbeit im Blockmodell während der Arbeitsphase über den Zeitraum der Entgeltfortzahlung (§ 22 Absatz 1 Satz 1 Teil A, 1.) hinaus arbeitsunfähig erkrankt, verlängert sich die Arbeitsphase um die Hälfte des den Entgeltfortzahlungszeitraum übersteigenden Zeitraums der Arbeitsunfähigkeit; in dem gleichen Umfang verkürzt sich die Freistellungsphase.

## § 11 Ende des Arbeitsverhältnisses

(1) 1Das Arbeitsverhältnis endet zu dem in der Altersteilzeitvereinbarung festgelegten Zeitpunkt. 2Unabhängig von Satz 1 endet das Arbeitsverhältnis

a) mit Ende des Kalendermonats vor dem Monat, in dem die/der Beschäftigte eine Rente wegen Alters tatsächlich bezieht oder

b) spätestens mit Ablauf des Kalendermonats, in dem die/der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat.

(2) Das Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses kann jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen neu auf das Ende desjenigen Monats bestimmt werden, nach dessen Ablauf die/der Beschäftigte eine Rente wegen Alters beziehen kann.

(3) 1Endet bei einer/einem Beschäftigten, die/der im Rahmen der Altersteilzeit nach dem Blockmodell beschäftigt wird, das Arbeitsverhältnis vorzeitig, hat sie/er Anspruch auf eine etwaige Differenz zwischen den erhaltenen Entgelten und dem Entgelt für den Zeitraum ihrer/seiner tatsächlichen Beschäftigung, die sie/er ohne Eintritt in die Altersteilzeit erzielt hätte, vermindert um die vom Arbeitgeber gezahlten Aufstockungsleistungen. 2Bei Tod der/des Beschäftigten steht dieser Anspruch den Erben zu.

## **D, 9. Reisekostenordnung der bayerischen (Erz-)Diözesen**

Für die Erstattung von Auslagen für ab dem 1. April 2015 angetretene Dienstreisen und Dienstgänge (Reisekostenvergütung) findet das „Bayerische Gesetz über die Reisekostenvergütung der Beamten und Richter (Bayerisches Reisekostengesetz – BayRKG)“ in der jeweils geltenden Fassung entsprechend Anwendung.





## **D, 11. Regelung über den Rationalisierungsschutz für Beschäftigte**

### **Vorbemerkung**

Rationalisierung einschließlich der Nutzung des technischen Fortschritts hat den Zweck, die Aufgaben der Einrichtungen anforderungsgerecht, wirtschaftlich und kostengünstig zu erfüllen. Bei der Durchführung von Rationalisierungsmaßnahmen sind die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Belange der Mitarbeiter zu berücksichtigen und soziale Härten möglichst zu vermeiden. Diesem Ziel dienen die nachstehenden Vorschriften. Für Maßnahmen, die nicht unter diese Regelung fallen, bleiben die einschlägigen gesetzlichen Vorschriften unberührt.

## § 1 Begriffsbestimmung

(1) 1Rationalisierungsmaßnahmen im Sinne dieser Regelung sind vom Arbeitgeber veranlasste erhebliche Änderungen der Arbeitstechnik oder wesentliche Änderungen der Arbeitsorganisation mit dem Ziel einer rationelleren Arbeitsweise, wenn diese Maßnahmen für Mitarbeiter zu einem Wechsel der Beschäftigung oder zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen. 2Unter den Voraussetzungen des Unterabsatz 1 kommen als Maßnahmen z.B. in Betracht:

- a) Stilllegung oder Auflösung einer Einrichtung bzw. eines Einrichtungsteils,
- b) Verlegung oder Ausgliederung einer Einrichtung bzw. eines Einrichtungsteils,
- c) Zusammenlegung von Einrichtungen bzw. von Einrichtungsteilen,
- d) Verlagerung von Aufgaben zwischen Einrichtungen,
- e) Einführung anderer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren, auch soweit sie durch Nutzung technischer Veränderungen bedingt sind.

Anmerkungen zu Absatz 1:

1. Ob eine Änderung erheblich bzw. wesentlich ist, ist von der Auswirkung der Maßnahme her zu beurteilen. Eine Rationalisierungsmaßnahme liegt auch dann vor, wenn sich aus der begrenzten Anwendung einzelner Änderungen zunächst zwar keine erheblichen bzw. wesentlichen Auswirkungen ergeben, aber eine Fortsetzung der Änderungen beabsichtigt ist, die erhebliche bzw. wesentliche Auswirkungen haben wird. Eine Änderung, die für die gesamte Einrichtung nicht erheblich bzw. nicht wesentlich ist, kann für einen Einrichtungsteil erheblich bzw. wesentlich sein. Ist die Änderung erheblich bzw. wesentlich, ist es nicht erforderlich, dass sie für mehrere Mitarbeiter zu einem Wechsel der Beschäftigung oder zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt.

2. Keine Maßnahmen im Sinne des Absatz 1 sind Maßnahmen, die unmittelbar z. B. durch

- voraussichtlich nicht nur kurzfristigen Nachfragerückgang,

- von Dritten (insbesondere durch gesetzgeberische Maßnahmen) verursachte Aufgabeneinschränkung,

- Wegfall zweckgebundener Drittmittel veranlasst sind.

3. Eine wesentliche Änderung der Arbeitsorganisation kann auch vorliegen, wenn aufgrund von Arbeitsverträgen geleistete Arbeiten künftig aufgrund Werkvertrages durchgeführt werden sollen (z. B. bei Privatisierung des Reinigungsdienstes).

(2) 1Maßnahmen, deren Ziel der Abbau von Arbeitsbelastungen ist (durch die z.B. die Lage der Arbeitszeit geändert oder die Dienstplangestaltung oder äußere Umstände der Arbeit verbessert werden), sind keine Maßnahmen im Sinne des Absatz 1. 2Maßnahmen mit dem Ziel einer rationelleren Arbeitsweise sind unter den Voraussetzungen des Absatz 1 Unterabsatz 1 jedoch auch dann Rationalisierungsmaßnahmen, wenn durch sie zugleich Arbeitsbelastungen abgebaut werden.

(3) Diese Regelung gilt nicht für Fälle des Betriebsübergangs im Sinne des § 613 a BGB.

## **§ 2 Unterrichtspflicht**

(1) 1Der Arbeitgeber hat die zuständige Mitarbeitervertretung rechtzeitig und umfassend über eine vorgesehene Rationalisierungsmaßnahme zu unterrichten. 2Er hat die personellen und sozialen Auswirkungen mit der Mitarbeitervertretung zu beraten.

(2) 1Die Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretungen sind zu beachten. 2Sie werden durch diese Regelung nicht berührt.

(3) Unbeschadet der Absätze 1 und 2 soll der Arbeitgeber die Mitarbeiter, deren Arbeitsplätze von der vorgesehenen Rationalisierungsmaßnahme voraussichtlich betroffen werden, rechtzeitig vor deren Durchführung unterrichten.

## § 3 Arbeitsplatzsicherung

(1) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber ist dem von einer Rationalisierungsmaßnahme im Sinne des § 1 betroffenen Mitarbeiter nach den Absätzen 2 bis 5 zur Arbeitsplatzsicherung verpflichtet. <sup>2</sup>Die Sicherung setzt erforderlichenfalls eine Fortbildung oder Umschulung des Mitarbeiters voraus.

(2) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Mitarbeiter einen mindestens gleichwertigen Arbeitsplatz zu sichern. <sup>2</sup>Ein Arbeitsplatz ist gleichwertig im Sinne des Unterabsatzes 1, wenn sich durch die neue Tätigkeit die bisherige Eingruppierung/Einreihung nicht ändert und der Mitarbeiter in der neuen Tätigkeit vollbeschäftigt bzw. im bisherigen Umfang nicht vollbeschäftigt bleibt. <sup>3</sup>Bei der Sicherung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes bei demselben Arbeitgeber gilt folgende Reihenfolge:

- a) Arbeitsplatz in derselben Einrichtung an demselben Ort,
- b) Arbeitsplatz in derselben Einrichtung an einem anderen Ort oder in einer anderen Einrichtung an demselben Ort,
- c) Arbeitsplatz in einer anderen Einrichtung an einem anderen Ort. <sup>4</sup>Von der vorstehenden Reihenfolge kann im Einvernehmen mit dem Mitarbeiter abgewichen werden. <sup>5</sup>Steht ein gleichwertiger Arbeitsplatz nach Maßgabe des Unterabsatzes 3 nicht zur Verfügung, soll der Mitarbeiter entsprechend fortgebildet oder umgeschult werden, wenn ihm dadurch ein gleichwertiger Arbeitsplatz bei demselben Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden kann.

(3) <sup>1</sup>Kann dem Mitarbeiter kein Arbeitsplatz im Sinne des Absatzes 2 zur Verfügung gestellt werden, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Mitarbeiter einen anderen Arbeitsplatz anzubieten. <sup>2</sup>Absatz 2 Unterabsatz 3 und 4 gilt entsprechend. <sup>3</sup>Die spätere Bewerbung um einen gleichwertigen Arbeitsplatz ist im Rahmen der Auswahl unter gleich geeigneten Bewerbern bevorzugt zu berücksichtigen.

(4) Kann dem Mitarbeiter kein Arbeitsplatz im Sinne der Absätze 2 und 3 zur Verfügung gestellt werden, ist der Arbeitgeber verpflichtet, sich um einen Arbeitsplatz bei einem anderen Arbeitgeber des kirchlichen oder öffentlichen Dienstes an demselben Ort zu bemühen.

(5) Kann dem Mitarbeiter kein Arbeitsplatz im Sinne der Absätze 2 bis 4 zur Verfügung gestellt werden, kann der Arbeitgeber dem Mitarbeiter auch einen Arbeitsplatz bei einem anderen Arbeitgeber im Sinne des § 29 Abschnitt B Absatz 7 ABD Teil A, 1.\*\*, vorzugsweise an demselben Ort, nachweisen.

(6) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, einen ihm angebotenen Arbeitsplatz im Sinne der Absätze 2 bis 5 anzunehmen, es sei denn, dass ihm die Annahme nach seinen Kenntnissen und Fähigkeiten billigerweise nicht zugemutet werden kann.

### Anmerkung:

Öffentlicher Dienst im Sinne des Absatzes 4 ist eine Beschäftigung

a) beim Bund, bei einem Land, bei einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband oder bei einem sonstigen Mitglied eines Arbeitgeberverbandes, der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände oder der Tarifgemeinschaft deutscher Länder angehört,

b) bei einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die das ABD oder ein anderes Arbeitsvertragswerk wesentlich gleichen Inhalts anwendet.

\*\* in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung

## § 4 Fortbildung, Umschulung

(1) 1Ist nach § 3 eine Fortbildung oder Umschulung erforderlich, hat sie der Arbeitgeber rechtzeitig zu veranlassen oder auf seine Kosten durchzuführen. 2Der Mitarbeiter darf seine Zustimmung zu einer Fortbildungsmaßnahme oder Umschulungsmaßnahme nicht willkürlich verweigern.

Anmerkung zu Absatz 1 Unterabsatz 2:

Gibt ein Mitarbeiter, der das 55. Lebensjahr vollendet hat, seine Zustimmung zu einer Fortbildungsmaßnahme oder Umschulungsmaßnahme nicht, kann dies nicht als willkürliche Verweigerung angesehen werden.

(2) 1Der Mitarbeiter ist für die zur Fortbildung oder Umschulung erforderliche Zeit, längstens für zwölf Monate, von der Arbeit freizustellen. 2Für ganze Arbeitstage der Freistellung ist die Urlaubsvergütung/der Urlaubslohn zu zahlen, im Übrigen sind die Bezüge/ist der Lohn fortzuzahlen. 3Wird durch die Fortbildung oder Umschulung die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschritten, ist dem Mitarbeiter ein entsprechender Freizeitausgleich bis zur Dauer der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu gewähren.

(3) Setzt der Mitarbeiter nach der Fortbildung oder Umschulung aus einem von ihm zu vertretenden Grunde das Arbeitsverhältnis nicht für mindestens einen der Dauer der Fortbildung oder Umschulung entsprechenden Zeitraum fort, ist der Arbeitgeber berechtigt, das nach Absatz 2 Satz 2 gezahlte Entgelt und die Kosten der Fortbildung oder Umschulung zurückzufordern.

## § 5 Besonderer Kündigungsschutz

(1) 1Ist dem Mitarbeiter eine andere Tätigkeit übertragen worden, darf das Arbeitsverhältnis während der ersten neun Monate dieser Tätigkeit weder aus betriebsbedingten Gründen noch wegen mangelnder Einarbeitung gekündigt werden. 2Wird die andere Tätigkeit bereits während der Fortbildung oder Umschulung ausgeübt, verlängert sich die Frist auf zwölf Monate.

(2) 1Eine Kündigung mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses darf nur dann ausgesprochen werden, wenn dem Mitarbeiter ein Arbeitsplatz nach § 3 Absatz 2 bis 5 nicht angeboten werden kann oder der Mitarbeiter einen Arbeitsplatz entgegen § 3 Absatz 6 nicht annimmt. 2Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres, soweit sich nicht aus § 53 Absatz 2 ABD Teil A, 1.\*\* eine längere Kündigungsfrist ergibt. 3Bei Mitarbeitern, die beim Wechsel der Beschäftigung eine Beschäftigungszeit (§ 19 ABD Teil A, 1.\*\* bzw. § 6 ABD Teil B, 1.\*\*\*) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 40. Lebensjahr vollendet haben, dürfen Kündigungen mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Zusammenhang mit Rationalisierungsmaßnahmen nur dann ausgesprochen werden, wenn der Mitarbeiter einen gleichwertigen Arbeitsplatz bei demselben Arbeitgeber entgegen § 3 Absatz 6 nicht annimmt. 4Für diese Kündigung aus wichtigem Grunde beträgt die Kündigungsfrist sechs Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

(3) Der Mitarbeiter, der auf Veranlassung des Arbeitgebers im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer Kündigung durch den Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, soll auf Antrag bevorzugt wieder eingestellt werden, wenn ein für ihn geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

\*\*in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung

## § 6 a Vergütungssicherung für Angestellte

(1) Ergibt sich in den Fällen des § 3 Absatz 2 und § 3 Absatz 3 eine Minderung der Vergütung, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Angestellten die Vergütung auf der Grundlage des Sicherungsbetrages (Absatz 2) zu wahren.

(2) Der Sicherungsbetrag setzt sich zusammen aus

- a) der Grundvergütung und dem Ortszuschlag der Stufe 1, der allgemeinen Zulage nach der Regelung über Zulagen, den in der Anmerkung Nr. 1 genannten Zulagen,
- b) den in der Anmerkung Nr. 2 genannten Zulagen, die der Angestellte für dieselbe Tätigkeit mindestens die letzten drei Jahre vor dem in Absatz 3 Unterabsatz 2 genannten Tag ununterbrochen bezogen hat, und, wenn sie der Angestellte mindestens die letzten fünf Jahre vor dem in Absatz 2 Unterabsatz 2 genannten Tag für mindestens die Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 15 Absatz 1 ABD Teil A, 1.\*\*\*) ununterbrochen bezogen hat, den in der Anmerkung Nr. 3 genannten Zulagen, die dem Angestellten im Kalendermonat vor dem in Absatz 3 Unterabsatz 2 genannten Tag zugestanden haben oder zugestanden hätten.

Anmerkungen zu Absatz 2:

1. – Zulage nach der Fußnote 1 zu Vergütungsgruppe II a ABD Teil A, 3.2.\*\*
- Zulagen nach den Fußnoten 1 bis 3 zu Vergütungsgruppe V c, der Fußnote 1 zu Vergütungsgruppe V b, den Fußnoten 1 und 2 zu Vergütungsgruppe IV b und der Fußnote 1 zu Vergütungsgruppe IV a des ABD Teil A 3.3. Abschn. G. 1.\*\*
- Zulagen nach den Fußnoten 1 bis 3 zu Vergütungsgruppe V c, der Fußnote 1 zu Vergütungsgruppe V b, den Fußnoten 1 und 2 zu Vergütungsgruppe IV b und der Fußnote 1 zu Vergütungsgruppe IV a des ABD Teil A 3.3. Abschn. G. 2.\*\*
- Zulage nach der Fußnote 1 zu Vergütungsgruppe V b des ABD Teil A, 3.3. Abschn. L Unterabschn. I.\*\*
- Zulage nach der jeweiligen Fußnote 1 zu Vergütungsgruppe VII des ABD Teil A, 3.3. Abschn. N.\*\*
- Zulage nach der jeweiligen Fußnote 1 zu der Vergütungsgruppen V b des ABD Teil A, 3.3. Abschn. Q.\*\*
2. – Zulagen nach Fußnoten und Anmerkungen im ABD Teil A, 3.\*\*, soweit nicht in den Anmerkungen Nrn. 1 und 3 aufgeführt.
- Zulagen nach der Regelung über Zulagen an Angestellte mit Ausnahme der allgemeinen Zulage.
3. – Wechselschichtzulage und Schichtzulagen.
- Zulage nach den Anmerkungen Nrn. 4 und 7 des ABD Teil A, 3.3. Abschn. N.\*\*
4. Eine Zulage gilt auch dann als im Sinne des Buchst. b ununterbrochen bezogen, wenn der Angestellte bis vorübergehend wegen Arbeitsunfähigkeit, wegen Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs, oder wegen Arbeitsbefreiung, wegen Ableistung des Grundwehrdienstes, von Wehrübungen oder des Zivildienstes, wegen Mutterschaftsurlaubs oder wegen Elternzeit nach dem Bundeselternzeitgesetz, aus sonstigen Gründen bis zu insgesamt höchstens zwei Monaten nicht erhalten hat.

\*\*in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung

(3) 1Für die Dauer der für den Angestellten nach § 53 Absatz 2 ABD Teil A, 1.\*\* geltenden Frist – bei unter § 53 Absatz 3 ABD Teil A, 1.\*\* fallenden Angestellten für die Dauer von sechs Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres – erhält der Angestellte eine persönliche Zulage in Höhe des jeweiligen Unterschiedsbetrages zwischen dem Sicherungsbetrag und den um den Teil des Ortszuschlages, der sich aus der Differenz zwischen der Stufe 1 und der für ihn maßgebenden Stufe ergibt, sowie um die Zeitzuschläge und um die Vergütungen für Überstunden, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft verminderten Bezügen aus der neuen Tätigkeit. 2Die Frist beginnt mit dem Tag, an dem der Angestellte nach der Anordnung des Arbeitgebers die neue Tätigkeit aufzunehmen hat.

(4) 1Der Angestellte, der an dem nach Absatz 3 Unterabsatz 2 für ihn maßgebenden Tag eine Beschäftigungszeit (§ 19 ABD Teil A, 1.\*\*\*) von mehr als fünf Jahren zurückgelegt hat, erhält die persönliche Zulage nach Absatz 3 auch nach Ablauf der für ihn nach Absatz 3 Unterabsatz 1 maßgebenden Frist. 2Der Sicherungsbetrag vermindert sich mit jeder allgemeinen Vergütungserhöhung – beginnend mit der ersten allgemeinen Vergütungserhöhung nach Ablauf der für den Angestellten nach Absatz 3 Unterabsatz 1 maßgebenden Frist – bei dem Angestellten, der an dem nach Absatz 3 Unterabsatz 2 für ihn maßgebenden Tag a) eine Beschäftigungszeit (§ 19 ABD Teil A, 1.\*\*\*) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 50. Lebensjahr vollendet hat, insgesamt fünfmal um jeweils ein Fünftel,

- b) eine Beschäftigungszeit (§ 19 ABD Teil A, 1.\*\*) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 40. Lebensjahr vollendet hat, insgesamt viermal um jeweils ein Viertel,
- c) die Voraussetzungen der Buchstaben a und b nicht erfüllt, insgesamt dreimal um jeweils ein Drittel der Summe der Bezügebestandteile, die nach Absatz 2 Buchst. b und c bei der Errechnung des Sicherungsbetrages zu berücksichtigen waren. 3Eine Verminderung unterbleibt bei dem Angestellten, der an dem nach Absatz 3 Unterabsatz 2 für ihn maßgebenden Tag eine Beschäftigungszeit (§ 19 ABD Teil A, 1.\*\*) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 55. Lebensjahr vollendet hat. 4Der jeweilige Sicherungsbetrag erhöht sich für den Angestellten, der
- a) an dem nach Absatz 3 Unterabsatz 2 für ihn maßgebenden Tag eine Beschäftigungszeit (§ 19 ABD Teil A, 1.\*\*) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 55. Lebensjahr vollendet hat, jeweils um vier Viertel,
- b) unter Unterabsatz 2 Buchstabe a fällt, jeweils um drei Viertel,
- c) unter Unterabsatz 2 Buchstabe b fällt, jeweils um die Hälfte,
- d) an dem nach Absatz 3 Unterabsatz 2 für ihn maßgebenden Tag eine Beschäftigungszeit (§ 19 ABD Teil A, 1.\*\*) von mehr als zehn Jahren zurückgelegt hat, jeweils um ein Viertel, der sich aus einer allgemeinen Vergütungserhöhung ergebenden Mehrbeträge der Bezüge im Sinne des Absatzes 2 Buchstabe a aus der neuen Tätigkeit. 5Der Anspruch auf die persönliche Zulage entfällt, wenn für mindestens zwölf zusammenhängende Kalendermonate keine persönliche Zulage mehr angefallen ist, weil die um den Teil des Ortszuschlags, der sich aus der Differenz zwischen der Stufe 1 und der für den Angestellten maßgebenden Stufe ergibt, sowie um die Zeitzuschläge und um die Vergütungen für Überstunden, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft verminderten jeweiligen Bezüge aus der neuen Tätigkeit den Sicherungsbetrag nicht unterschritten haben oder hätten.
- (5) Wird mit dem Angestellten für die neue Tätigkeit eine geringere durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit als die Arbeitszeit vereinbart, die der Angestellte nach der am Tage vor der Änderung der Beschäftigung bestehenden arbeitsvertraglichen Vereinbarung durchschnittlich regelmäßig wöchentlich zu leisten hatte, ist der maßgebende Sicherungsbetrag in demselben Verhältnis zu kürzen, wie die Arbeitszeit herabgesetzt worden ist.
- (6) 1Die persönliche Zulage wird neben der Vergütung aus der neuen Tätigkeit gezahlt. Sie ist keine in Monatsbeträgen festgelegte Zulage im Sinne des § 47 Absatz 2 Unterabsatz 1 Satz 1 ABD Teil A, 1.\*\* 2Sie ist jedoch bei der Berechnung des Aufschlags im Sinne des § 47 Absatz 2 Unterabsatz 1 Satz 2 ABD Teil A, 1.\*\* zu berücksichtigen. § 36 Absatz 1 Unterabsatz 2 und § 36 Absatz 2 ABD Teil A, 1.\*\* gilt entsprechend. 3Die persönliche Zulage wird bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41 ABD Teil A, 1.\*\* ) berücksichtigt.
- (7) 1Die Absätze 2 bis 6 gelten nicht, wenn der Angestellte seine Zustimmung zu einer Fortbildungsmaßnahme oder Umschulungsmaßnahme entgegen § 4 Absatz 1 Unterabsatz 2 verweigert oder die Fortbildung bzw. Umschulung aus einem von ihm zu vertretenden Grund abbricht. 2Die persönliche Zulage entfällt, wenn der Angestellte die Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit ohne triftige Gründe ablehnt. 3Die persönliche Zulage entfällt ferner, wenn der Angestellte einen Anspruch auf Bezug einer ungekürzten Altersrente nach §§ 236, 236 a oder 237 a SGB VI oder einer entsprechenden Leistung einer berufsständischen Versorgungseinrichtung i. S. d. § 6 Absatz 1 Nr. 1 SGB VI oder der Zusatzversorgung hat.
- (8) Bei Vergütungssicherung nach den vorstehenden Absätzen finden die Vorschriften über die Änderungskündigung keine Anwendung.



## § 6 b Lohnsicherung für Arbeiter

(1) Ergibt sich in den Fällen des § 3 Absatz 2 und 3 eine Lohnminderung, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeiter den Lohn auf der Grundlage des Sicherungsbetrages (Abs. 2) zu wahren.

(2) Der Sicherungsbetrag setzt sich zusammen aus

- a) dem Monatstabellenlohn (§ 21 Absatz 3 ABD Teil B, 1.\*\*),
- b) den in der Anmerkung Nr. 1 genannten Zulagen, die der Arbeiter für dieselbe Tätigkeit mindestens die letzten drei Jahre vor dem in Absatz 3 Unterabsatz 2 genannten Tag ununterbrochen bezogen hat, und, wenn sie der Arbeiter mindestens die letzten fünf Jahre vor dem in Absatz 2 Unterabsatz 2 genannten Tag für mindestens die Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 15 Absatz 1 ABD Teil B, 1.\*\*), ununterbrochen bezogen hat, den in der Anmerkung Nr. 2 genannten Zulagen und Zuschläge, die dem Arbeiter im Kalendermonat vor dem in Absatz 3 Unterabsatz 2 genannten Tag zugestanden haben oder zugestanden hätten,
- c) dem monatlichen Durchschnitt der Zuschläge nach der Regelung über Lohnzuschläge gemäß § 29 ABD Teil B, 1.\*\*, die in den letzten zwölf Kalendermonaten vor dem in Absatz 3 Unterabsatz 2 genannten Tag gezahlt worden sind, sofern der Arbeiter mindestens die letzten fünf Jahre vor dem genannten Tag für mindestens die Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 15 Absatz 1 ABD Teil B, 1.\*\*), einen oder mehrere dieser Zuschläge bezogen hat, sowie
- d) 80 v. H. des auf einen Kalendermonat bezogenen Durchschnitts der auf die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit oder auf eine arbeitsvertraglich vereinbarte geringere durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (§ 15 Absatz 1 ABD Teil B, 1.\*\*), entfallenden leistungsbezogenen Lohnbestandteile, die in den vorangegangenen zwölf Kalendermonaten gezahlt worden sind, sofern der Arbeiter mindestens die letzten fünf Jahre vor dem in Absatz 3 Unterabsatz 2 genannten Tag ununterbrochen leistungsbezogene Lohnbestandteile bezogen hat.

Anmerkungen zu Absatz 2:

1. Zulagen im Sinne des Buchstabe. b erster Halbsatz sind:

– Vorarbeiter-, Vorhandwerker- und Lehrgesellenzulagen nach § 3 Regelung über das Lohngruppenverzeichnis zum ABD Teil B\*\*.

– Zulagen nach Fußnoten zu Tätigkeitsmerkmalen der Regelung über das Lohngruppenverzeichnis zum ABD Teil B\*\*.

2. Zulagen und Zuschläge im Sinne des Buchstabe b zweiter Halbsatz sind: Wechselschicht- und Schichtzulagen nach § 29 a ABD Teil B, 1.\*\* und den Sonderregelungen hierzu.

3. Eine Zulage/ein Zuschlag gilt auch dann als im Sinne des Buchstaben b ununterbrochen bezogen, wenn der Arbeiter sie vorübergehend

– wegen Arbeitsunfähigkeit, wegen Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs, wegen einer Maßnahme i. S. d. § 37 Absatz 1 Unterabsatz 2 ABD Teil A, 1.\*\* oder wegen Arbeitsbefreiung,

– wegen Ableistung des Grundwehrdienstes, von Wehrübungen oder des Zivildienstes, wegen Mutterschaftsurlaubs oder wegen Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, aus sonstigen Gründen bis zu insgesamt zwei Monaten nicht erhalten hat. Entsprechendes gilt für die in Buchstabe d genannten Lohnbestandteile.

\*\*in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung

(3) 1Für die Dauer der für den Arbeiter nach § 57 ABD Teil B, 1.\*\* i.V.m. § 53 Absatz 2 ABD Teil A, 1.\*\* geltenden Frist – bei unter § 58 ABD Teil B, 1.\*\* fallenden Arbeitern für die Dauer von sechs Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres – erhält der Arbeiter eine persönliche Zulage in Höhe des jeweiligen Unterschiedsbetrages zwischen dem Sicherungsbetrag und den um den Sozialzuschlag, um die Zeitzuschläge und um den Lohn für Überstunden, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft verminderten Monatslohn aus der neuen Tätigkeit. 2Die Frist beginnt mit dem Tag, an dem der Arbeiter nach der Anordnung des Arbeitgebers die neue Tätigkeit aufzunehmen hat.

(4) 1Der Arbeiter, der an dem nach Abs. 3 Unterabs. 2 für ihn maßgebenden Tag eine Beschäftigungszeit (§ 6 ABD Teil B, 1.\*\*\*) von mehr als fünf Jahren zurückgelegt hat, erhält die persönliche Zulage nach Abs. 3 auch nach Ablauf der für ihn nach Abs. 3 Unterabs. 1 maßgebenden Frist. 2Der Sicherungsbetrag vermindert sich mit jeder allgemeinen Lohnerhöhung – beginnend mit der ersten allgemeinen Lohnerhöhung nach Ablauf der für den Arbeiter nach Absatz 3 Unterabsatz 1 maßgebenden Frist – bei dem Arbeiter, der an dem nach Absatz 3 Unterabsatz 2 für ihn maßgebenden Tag

a) eine Beschäftigungszeit (§ 6 ABD Teil B, 1.\*\*\*) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 50. Lebensjahr vollendet hat, insgesamt fünfmal um jeweils ein Fünftel,

b) eine Beschäftigungszeit (§ 6 ABD Teil B, 1.\*\*\*) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 40. Lebensjahr vollendet hat, insgesamt viermal um jeweils ein Viertel,

c) die Voraussetzungen der Buchstaben a und b nicht erfüllt, insgesamt dreimal um jeweils ein Drittel der Summe der Lohnbestandteile, die nach Absatz 2 Buchstaben b und c bei der Errechnung des Sicherungsbetrages zu berücksichtigen waren. Eine Verminderung unterbleibt bei dem Arbeiter, der an dem nach Absatz 3 Unterabsatz 2 für ihn maßgebenden Tag eine Beschäftigungszeit (§ 6 ABD Teil B, 1.\*\*\*) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 55. Lebensjahr vollendet hat. Der jeweilige Sicherungsbetrag erhöht sich für den Arbeiter, der

a) an dem nach Absatz 3 Unterabsatz 2 für ihn maßgebenden Tag eine Beschäftigungszeit (§ 6 ABD Teil B, 1.\*\*\*) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 55. Lebensjahr vollendet hat, jeweils um vier Viertel,

b) unter Unterabsatz 2 Buchstabe a fällt, jeweils um drei Viertel,

c) unter Unterabsatz 2 Buchstabe b fällt, jeweils um die Hälfte,

d) an dem nach Absatz 3 Unterabsatz 2 für ihn maßgebenden Tag eine Beschäftigungszeit (§ 6 ABD Teil B, 1.\*\*\*) von mehr als zehn Jahren zurückgelegt hat, jeweils um ein Viertel der sich aus einer allgemeinen Lohnerhöhung ergebenden Mehrbeträge des Lohnes im Sinne des Absatzes 2 Buchstabe a aus der neuen Tätigkeit. 3Der Anspruch auf die persönliche Zulage entfällt, wenn für mindestens zwölf zusammenhängende Kalendermonate keine persönliche Zulage mehr angefallen ist, weil der um den Sozialzuschlag, um die Zeitzuschläge und um den Lohn für Überstunden, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft verminderte jeweilige Monatslohn aus der neuen Tätigkeit den Sicherungsbetrag nicht unterschritten hat oder hätte.

(5) Wird mit dem Arbeiter für die neue Tätigkeit eine geringere durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit als die Arbeitszeit vereinbart, die der Arbeiter nach der am Tage vor der Änderung der Beschäftigung bestehenden arbeitsvertraglichen Vereinbarung durchschnittlich regelmäßig wöchentlich zu leisten hatte, ist der maßgebende Sicherungsbetrag in demselben Verhältnis zu kürzen, wie die Arbeitszeit herabgesetzt worden ist.

(6) 1Die persönliche Zulage wird neben dem Monatslohn aus der neuen Tätigkeit gezahlt. Sie ist keine ständige Lohnzulage im Sinne des § 21 Absatz 4 Satz 1 ABD Teil B, 1.\*\* § 30 Absatz 3 ABD Teil B, 1.\*\* gilt entsprechend. 2Die persönliche Zulage wird bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 47 ABD Teil B, 1.\*\*\*) berücksichtigt.

(7) 1Die Absätze 2 bis 6 gelten nicht, wenn der Arbeiter seine Zustimmung zu einer Fortbildungsmaßnahme oder Umschulungsmaßnahme entgegen § 4 Absatz 1 Unterabsatz 2 verweigert oder die Fortbildung bzw. Umschulung aus einem von ihm zu vertretenden Grund abbricht. 2Die persönliche Zulage entfällt, wenn der Arbeiter die Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit ohne triftige Gründe ablehnt. 3Die persönliche Zulage entfällt ferner, wenn der Arbeiter einen Anspruch auf Bezug einer ungekürzten Altersrente nach §§ 236, 236 a oder 237 a SGB VI oder eine entsprechende Leistung einer Zusatzversorgung hat.

(8) Bei Lohnsicherung nach den vorstehenden Abs. finden die Vorschriften über die Änderungskündigung keine Anwendung.

## § 7 Abfindung

(1) Der Mitarbeiter, der auf Veranlassung des Arbeitgebers im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer Kündigung durch den Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, erhält nach Maßgabe folgender Tabelle eine Abfindung:

Beschäftigungszeit (§ 19 ABD Teil A, 1. bzw. § 6 ABD Teil B,1.)	bis zum vollendetem 40. Lebensjahr	nach vollendetem 40. Lebensjahr	nach vollendetem 45. Lebensjahr	nach vollendetem 50. Lebensjahr	nach vollendetem 55. Lebensjahr
	Monatsbezüge				
3 Jahre	-	2	2	3	3
5 Jahre	2	3	3	4	5
7 Jahre	3	4	5	6	7
9 Jahre	4	5	6	7	9
11 Jahre	5	6	7	9	11
13 Jahre	6	7	8	10	12
15 Jahre	7	8	9	11	13
17 Jahre	8	9	10	12	14
19 Jahre	9	10	11	13	15
21 Jahre	10	11	12	14	16
23 Jahre	-	12	13	15	17
25 Jahre	-	13	14	16	18

(2) 1Der Anspruch auf Abfindung entsteht am Tag nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. 2Hat der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis gekündigt, wird die Abfindung erst fällig, wenn die Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage abgelaufen ist oder, falls der Mitarbeiter Kündigungsschutzklage erhoben hat, endgültig feststeht, dass der Mitarbeiter ausgeschieden ist.

(3) Die Abfindung steht nicht zu, wenn

- a) die Kündigung aus einem von dem Mitarbeiter zu vertretenden Grund (z.B. Ablehnung eines angebotenen Arbeitsplatzes entgegen § 3 Absatz 6, Ablehnung der Fortbildung bzw. Umschulung entgegen § 4 Absatz 1 Unterabsatz 2) erfolgt ist oder
- b) der Mitarbeiter im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, weil er von einem anderen Arbeitgeber im Sinne des § 29 Abschnitt B Absatz 7 ABD Teil A, 1.\*\* übernommen wird.

(4) Neben der Abfindung steht Angestellten Übergangsgeld nach dem ABD Teil A und Arbeitern Übergangsgeld nach dem ABD Teil B nicht zu.

\*\*in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung

## § 8 Persönliche Anspruchsvoraussetzungen

(1) <sup>1</sup>Ansprüche aus dieser Regelung bestehen nicht, wenn der Mitarbeiter erwerbsgemindert im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung ist oder die Voraussetzungen für den Bezug einer Rente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung vor Vollendung des 65. Lebensjahres oder einer entsprechenden Leistung einer berufsständischen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 6 Absatz 1 Nr. 1 SGB VI oder der Zusatzversorgung erfüllt. <sup>2</sup>Satz 1 gilt nicht für eine Mitarbeiterin, die die Voraussetzungen für den Bezug einer Altersrente nach § 237 a SGB VI erfüllt, solange ihre Versorgungsrente nach Satzung der jeweiligen Zusatzversorgungseinrichtung oder entsprechenden Vorschriften ruhen würde.

(2) Besteht ein Anspruch auf Abfindung und wird der Mitarbeiter das 65. Lebensjahr innerhalb eines Zeitraumes vollenden, der kleiner ist als die der Abfindung zugrunde liegende Zahl der Monatsbezüge, oder ist absehbar, dass innerhalb dieses Zeitraumes einer der Tatbestände des Absatzes 1 eintritt, verringert sich die Abfindung entsprechend.

(3) <sup>1</sup>Tritt der Mitarbeiter innerhalb eines Zeitraumes, der kleiner ist als die der Abfindung zugrunde liegende Zahl der Monatsbezüge, in ein Arbeitsverhältnis bei einem Arbeitgeber im Sinne des § 29 Abschnitt B Absatz 7 ABD Teil A, 1.\*\* ein, verringert sich die Abfindung entsprechend. <sup>2</sup>Der überzahlte Betrag ist zurückzuzahlen.

\*\*in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung

## **§ 9 Anrechnungsvorschrift**

(1) <sup>1</sup>Leistungen, die dem Mitarbeiter nach anderen Bestimmungen zu den gleichen Zwecken gewährt werden, sind auf die Ansprüche nach dieser Regelung anzurechnen. <sup>2</sup>Dies gilt insbesondere für gesetzliche oder durch Vertrag vereinbarte Abfindungsansprüche gegen den Arbeitgeber (z.B. §§ 9 u. 10 Kündigungsschutzgesetz).

(2) <sup>1</sup>Der Mitarbeiter ist verpflichtet, die ihm nach anderen Bestimmungen zu den gleichen Zwecken zustehenden Leistungen Dritter zu beantragen. <sup>2</sup>Er hat den Arbeitgeber von der Antragstellung und von den hierauf beruhenden Entscheidungen sowie von allen ihm gewährten Leistungen im Sinne des Absatzes 1 unverzüglich zu unterrichten. <sup>3</sup>Kommt der Mitarbeiter seinen Verpflichtungen nach Unterabsatz 1 trotz Belehrung nicht nach, stehen ihm Ansprüche nach dieser Regelung nicht zu.

## Hinweis

Bei betriebsbedingten Kündigungen in Kirchenstiftungen und anderen Einrichtungen, die der kirchlichen Stiftungsaufsicht, nicht jedoch dem Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes (§ 23 KSchG) unterliegen, werden im Rahmen der vorzunehmenden Interessenabwägung ein sozialer Mindestschutz und die Kriterien der Sozialauswahl im Sinne von § 1 KSchG berücksichtigt.



## Anhang I: Beschlüsse

Hinweis: Dies ist eine nicht-amtliche Version des jeweiligen Beschlusses. Es gelten die Veröffentlichungen in den jeweiligen Amtsblättern.

### Bayerische Regional-KODA

#### Beschlüsse 2015

##### **Beschlüsse der 168. Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA vom 09.07.2015**

- ABD Teil B, 4. (Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)

hier: Lehrkräfte mit Führungsaufgaben  
zum 1. August 2015

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

hier: Klarstellung Beurteilungsverzicht

zum 1. August 2015

- ABD Teil B, 4.1.3. (Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften an Grund- und Mittelschulen)

hier: Lehrkräfte an Grund- und Mittelschulen als Systembetreuer, Beratungslehrkräfte und Schulpsychologen

zum 1. August 2015

- ABD Teil D, 11. (Regelung über den Rationalisierungsschutz für Beschäftigte)

hier: Änderung

zum 1. September 2015

##### **Beschlüsse der 167. Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA vom 25./26.03.2015**

- Anlage G ABD Teil A, 1. (Selbstauskunft und Verpflichtungserklärung für Beschäftigte zur persönlichen Eignung für den Umgang mit Kindern und Jugendlichen gemäß § 3 Absatz 9)

hier: Anpassungen an Änderungen des Strafgesetzbuches (StGB) durch das Neunundvierzigste Gesetz zur Änderung des Strafgesetzbuches – Umsetzung europäischer Vorgaben zum Sexualstrafrecht vom 21. Januar 2015

rückwirkend zum 26. Januar 2015

- ABD Teil A, 1. (Allgemeiner Teil) und ABD Teil A, 3. (Regelung zur Überleitung der Beschäftigten und des Übergangsrechts)

hier: Leistungsgeminderte Beschäftigte; Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 10 vom 1. April 2014 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005 und des Änderungstarifvertrags Nr. 8 vom 1. April 2014 zum Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA) vom 13. September 2005

rückwirkend zum 1. April 2014

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

hier: weitere Dienstzulage

zum 1. August 2015

- ABD Teil B, 4.3. (Ordnung für Berufsbezeichnungen von arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräften an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)

hier: Vereinheitlichung des Beurteilungsturnus

rückwirkend zum 1. Januar 2015

- ABD Teil C, 2. (Dienststornung für Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten in den bayerischen (Erz-)Diözesen)

hier: Berufseinführung und Vorbereitungsdienst in der Erzdiözese München und Freising und

ABD Teil C, 3. (Dienststornung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst)

hier: Berufseinführung und Vorbereitungsdienst in der Erzdiözese München und Freising

rückwirkend zum 1. März 2015

- ABD Teil D, 6a. (Regelung zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte - FlexAZR -)

hier: Änderung von § 11

rückwirkend zum 1. Juli 2014

- ABD Teil D, 9. (Reisekostenordnung der Bayerischen (Erz-)Diözesen)

hier: Geltung des Bayerischen Reisekostengesetzes

zum 1. April 2015

- Richtlinien für die Gewährung von Praktikantenvergütungen (Praktikanten-Richtlinien)

hier: Umsetzung der Richtlinien der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) für die Zahlung von Praktikantenvergütungen (Praktikanten-Richtlinien der VKA) vom 21. November 2014 mit Anpassungen an das MiLoG

rückwirkend zum 1. Januar 2015

## **Anhang II: Kirchengesetzliche Ordnungen mit arbeitsvertragsrechtlicher Relevanz**

### **1. Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse**

#### **Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse**

*[vom 22.09.1993 (Amtsblatt für die Diözese Augsburg S. 513), geändert durch KAGOAnpG vom 1. Juli 2005 (Amtsblatt für die Diözese Augsburg S. 345), geändert durch 1. GOÄndG vom 1. September 2011 (Amtsblatt für die Diözese Augsburg (S. 359), geändert durch 2. GOÄndG vom 1. August 2015 (Amtsblatt für die Diözese Augsburg (S. 227))]*

Die katholischen (Erz-)Bischöfe in der Bundesrepublik Deutschland erlassen, jeweils für ihren Bereich,

- in Verantwortung für den Auftrag der Kirche, der Berufung aller Menschen zur Gemeinschaft mit Gott und untereinander zu dienen,
- in Wahrnehmung der der Kirche durch das Grundgesetz garantierten Freiheit, ihre Angelegenheiten selbstständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes zu ordnen,
- zur Sicherung der Glaubwürdigkeit der Einrichtungen, die die Kirche unterhält und anerkennt, um ihren Auftrag in der Gesellschaft wirksam wahrnehmen zu können,
- in Erfüllung ihrer Pflicht, dass das kirchliche Arbeitsrecht außer den Erfordernissen, die durch die kirchlichen Aufgaben und Ziele gegeben sind, auch den Grundnormen gerecht werden muss, wie sie die katholische Soziallehre für die Arbeits- und Lohnverhältnisse herausgearbeitet hat,

die folgende

#### **Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse**

## **Artikel 1 – Grundprinzipien des kirchlichen Dienstes –**

1Alle in einer Einrichtung der katholischen Kirche Tätigen tragen durch ihre Arbeit ohne Rücksicht auf die arbeitsrechtliche Stellung gemeinsam dazu bei, dass die Einrichtung ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen kann (Dienstgemeinschaft). 2Alle Beteiligten, Dienstgeber sowie leitende und ausführende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, müssen anerkennen und ihrem Handeln zugrunde legen, dass Zielsetzung und Tätigkeit, Organisationsstruktur und Leitung der Einrichtung, für die sie tätig sind, sich an der Glaubens- und Sittenlehre und an der Rechtsordnung der katholischen Kirche auszurichten haben.

## Artikel 2 – Geltungsbereich –

(1) Diese Grundordnung gilt für

- a) die (Erz-)Diözesen,
- b) die Kirchengemeinden und Kirchenstiftungen,
- c) die Verbände von Kirchengemeinden,
- d) die Diözesancaritasverbände und deren Gliederungen, soweit sie öffentliche juristische Personen des kanonischen Rechts sind,
- e) die sonstigen dem Diözesanbischof unterstellten öffentlichen juristischen Personen des kanonischen Rechts,
- f) die sonstigen kirchlichen Rechtsträger, unbeschadet ihrer Rechtsform, die der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen und deren Einrichtungen.

(2) 1Kirchliche Rechtsträger, die nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen, sind verpflichtet, diese Grundordnung in ihr Statut verbindlich zu übernehmen; sofern ein kirchlicher Rechtsträger in der Rechtsform einer Körperschaft des öffentlichen Rechts über kein Statut verfügt, ist eine notarielle Erklärung der Grundordnungsübernahme und anschließende Veröffentlichung dieser Erklärung ausreichend.2Wenn sie dieser Verpflichtung nicht nachkommen, haben sie im Hinblick auf die arbeitsrechtlichen Beziehungen nicht am Selbstbestimmungsrecht der Kirche gemäß Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV teil.

(3) Unter diese Grundordnung fallen nicht Mitarbeiter, die auf Grund eines Klerikerdienstverhältnisses oder ihrer Ordenszugehörigkeit tätig sind; dessen ungeachtet sind sie Teil der Dienstgemeinschaft.

(4) Für vorwiegend gewinnorientierte kirchliche Einrichtungen findet diese Grundordnung keine Anwendung.

### **Artikel 3 – Begründung des Arbeitsverhältnisses –**

(1) 1Der kirchliche Dienstgeber muss bei der Einstellung darauf achten, dass eine Mitarbeiterin und ein Mitarbeiter die Eigenart des kirchlichen Dienstes bejahen. 2Er muss auch prüfen, ob die Bewerberin und der Bewerber geeignet und befähigt sind, die vorgesehene Aufgabe so zu erfüllen, dass sie der Stellung der Einrichtung in der Kirche und der übertragenen Funktion gerecht werden.

(2) Der kirchliche Dienstgeber kann pastorale, katechetische sowie in der Regel erzieherische und leitende Aufgaben nur einer Person übertragen, die der katholischen Kirche angehört.

(3) 1Der kirchliche Dienstgeber muss bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch Festlegung der entsprechenden Anforderungen sicherstellen, dass sie ihren besonderen Auftrag glaubwürdig erfüllen können. 2Dazu gehören fachliche Tüchtigkeit, gewissenhafte Erfüllung der übertragenen Aufgaben und eine Zustimmung zu den Zielen der Einrichtung.

(4) Für keinen Dienst in der Kirche geeignet ist, wer sich kirchenfeindlich betätigt oder aus der katholischen Kirche ausgetreten ist.

(5) Der kirchliche Dienstgeber hat vor Abschluss des Arbeitsvertrages über die geltenden Loyalitätsobliegenheiten (Art. 4) aufzuklären und sich zu vergewissern, dass die Bewerberinnen oder Bewerber diese Loyalitätsobliegenheiten erfüllen.

## Artikel 4 – Loyalitätsobliegenheiten –

(1) <sup>1</sup>Von den katholischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre anerkennen und beachten. <sup>2</sup>Insbesondere im pastoralen, katechetischen und erzieherischen Dienst sowie bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aufgrund einer Missio canonica tätig sind, ist das persönliche Lebenszeugnis im Sinne der Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre erforderlich. <sup>3</sup>Dies gilt auch für leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sowie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im erzieherischen Dienst.

(2) Von nichtkatholischen christlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die Wahrheiten und Werte des Evangeliums achten und dazu beitragen, sie in der Einrichtung zur Geltung zu bringen.

(3) Nichtchristliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen bereit sein, die ihnen in einer kirchlichen Einrichtung zu übertragenden Aufgaben im Sinne der Kirche zu erfüllen.

(4) <sup>1</sup>Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben kirchenfeindliches Verhalten zu unterlassen. <sup>2</sup>Sie dürfen in ihrer persönlichen Lebensführung und in ihrem dienstlichen Verhalten die Glaubwürdigkeit der Kirche und der Einrichtung, in der sie beschäftigt sind, nicht gefährden.

## Artikel 5 – Verstöße gegen Loyalitätsobliegenheiten –

(1) <sup>1</sup>Erfüllt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die Beschäftigungsanforderungen nicht mehr, so muss der Dienstgeber durch Beratung versuchen, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter diesen Mangel auf Dauer beseitigt. <sup>2</sup>Im konkreten Fall ist zu prüfen, ob schon ein solches klärendes Gespräch oder eine Abmahnung, ein formeller Verweis oder eine andere Maßnahme (z.B. Versetzung, Änderungskündigung) geeignet sind, dem Obliegenheitsverstoß zu begegnen. <sup>3</sup>Als letzte Maßnahme kommt eine Kündigung in Betracht.

(2) Für eine Kündigung aus kirchenspezifischen Gründen sieht die Kirche insbesondere folgende Verstöße gegen die Loyalitätsobliegenheiten im Sinn des Art. 4 als schwerwiegend an:

1. Bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern:

- a) das öffentliche Eintreten gegen tragende Grundsätze der katholischen Kirche (z. B. die Propagierung der Abtreibung oder von Fremdenhass),
- b) schwerwiegende persönliche sittliche Verfehlungen, die nach den konkreten Umständen objektiv geeignet sind, ein erhebliches Ärgernis in der Dienstgemeinschaft oder im beruflichen Wirkungskreis zu erregen und die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen,
- c) das Verunglimpfen oder Verhöhnern von katholischen Glaubensinhalten, Riten oder Gebräuchen; öffentliche Gotteslästerung und Hervorrufen von Hass und Verachtung gegen Religion und Kirche (vgl. c. 1369 CIC); Straftaten gegen die kirchlichen Autoritäten und die Freiheit der Kirche (vgl. cc. 1373, 1374 CIC),
- d) die Propagierung von religiösen und weltanschaulichen Überzeugungen, die im Widerspruch zu katholischen Glaubensinhalten stehen, während der Arbeitszeit oder im dienstlichen Zusammenhang, insbesondere die Werbung für andere Religions- oder Weltanschauungsgemeinschaften.

2. Bei katholischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern:

- a) den Austritt aus der katholischen Kirche,
- b) Handlungen, die kirchenrechtlich als eindeutige Distanzierung von der katholischen Kirche anzusehen sind, vor allem Abfall vom Glauben (Apostasie oder Häresie gemäß c. 1364 § 1 i.V. m. c. 751 CIC),
- c) den kirchenrechtlich unzulässigen Abschluss einer Zivilehe, wenn diese Handlung nach den konkreten Umständen objektiv geeignet ist, ein erhebliches Ärgernis in der Dienstgemeinschaft oder im beruflichen Wirkungskreis zu erregen und die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen; eine solche Eignung wird bei pastoral oder katechetisch tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aufgrund einer Missio canonica oder einer sonstigen schriftlich erteilten bischöflichen Beauftragung beschäftigt werden, unwiderlegbar vermutet,
- d) das Eingehen einer eingetragenen Lebenspartnerschaft; bei diesem Loyalitätsverstoß findet Ziff. 2c) entsprechende Anwendung.

(3) <sup>1</sup>Liegt ein schwerwiegender Loyalitätsverstoß nach Absatz 2 vor, so hängt die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung von der Abwägung der Einzelfallumstände ab. <sup>2</sup>Dem Selbstverständnis der Kirche ist dabei ein besonderes Gewicht beizumessen, ohne dass die Interessen der Kirche die Belange des Arbeitnehmers dabei prinzipiell überwiegen. <sup>3</sup>Angemessen sind unter anderem das Bewusstsein der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters für die begangene Loyalitätspflichtverletzung, das Interesse an der Wahrung des Arbeitsplatzes, das Alter, die Beschäftigungsdauer und die Aussichten auf eine neue Beschäftigung. <sup>4</sup>Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die pastoral, katechetisch, aufgrund einer Missio canonica oder einer sonstigen schriftlich erteilten bischöflichen Beauftragung beschäftigt werden, schließt das Vorliegen eines schwerwiegenden Loyalitätsverstoßes nach Absatz 2 die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung in der Regel aus. <sup>5</sup>Von einer Kündigung kann in diesen Fällen ausnahmsweise abgesehen werden, wenn schwerwiegende Gründe



des Einzelfalles diese als unangemessen erscheinen lassen. 6Gleiches gilt für den Austritt einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters aus der katholischen Kirche.

(4) 1Zur Sicherstellung einer einheitlichen Rechtsanwendung hinsichtlich dieser Ordnung wird in jeder (Erz-)Diözese oder (wahlweise) von mehreren (Erz-)Diözesen gemeinsam eine zentrale Stelle gebildet. 2Deren Aufgabe ist von einer Person wahrzunehmen, die der katholischen Kirche angehört, die Befähigung zum Richteramt besitzt und über fundierte Erfahrungen im kirchlichen und weltlichen Arbeitsrecht verfügt. 3Beabsichtigt ein kirchlicher Dienstgeber eine Kündigung wegen eines schwerwiegenden Verstoßes gegen eine Loyalitätsobliegenheit auszusprechen, soll er bei der zentralen Stelle eine Stellungnahme zur beabsichtigten Kündigung einholen. 4Die Einholung der Stellungnahme der zentralen Stelle ist keine Wirksamkeitsvoraussetzung für die Kündigung.

(5) 1Der Verband der Diözesen Deutschlands wird fünf Jahre nach Inkrafttreten dieser Ordnung unter Berücksichtigung der Erkenntnisse der zentralen Stellen nach Absatz 4 die Zweckmäßigkeit und Wirksamkeit der vorstehenden Regelungen einer Überprüfung unterziehen. 2Er erstattet dem Ständigen Rat der Deutschen Bischofskonferenz Bericht und unterbreitet Vorschläge für mögliche Änderungen.

## Artikel 6 – Koalitionsfreiheit –

(1) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des kirchlichen Dienstes können sich in Ausübung ihrer Koalitionsfreiheit als kirchliche Arbeitnehmer zur Beeinflussung der Gestaltung ihrer Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen in Vereinigungen (Koalitionen) zusammenschließen, diesen beitreten und sich in ihnen betätigen.

(2) Die Koalitionen sind berechtigt, im Rahmen der verfassungsrechtlichen Grenzen innerhalb der kirchlichen Einrichtung für den Beitritt zu diesen Koalitionen zu werben, über deren Aufgabe zu informieren sowie Koalitionsmitglieder zu betreuen.

(3) <sup>1</sup>Die Mitwirkung von tariffähigen Arbeitnehmerkoalitionen (Gewerkschaften) in den arbeitsrechtlichen Kommissionen des Dritten Weges ist gewährleistet. <sup>2</sup>Das Nähere regeln die einschlägigen Ordnungen.

(4) <sup>1</sup>Die Koalitionsfreiheit entbindet die Vertreter der Koalition nicht von der Pflicht, das verfassungsmäßige Selbstbestimmungsrecht der Kirche zur Gestaltung der sozialen Ordnung ihres Dienstes zu achten und die Eigenart des kirchlichen Dienstes zu respektieren. <sup>2</sup>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind berechtigt, innerhalb ihrer Einrichtung für den Beitritt zu diesen Koalitionen zu werben, über deren Aufgaben und Tätigkeit zu informieren sowie Koalitionsmitglieder zu betreuen. <sup>3</sup>Die Koalitionsfreiheit entbindet sie aber nicht von der Pflicht, ihre Arbeit als Beitrag zum Auftrag der Kirche zu leisten.

## **Artikel 7 – Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen –**

(1) 1Das Verhandlungsgleichgewicht ihrer abhängig beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Abschluss und Gestaltung der Arbeitsverträge sichert die katholische Kirche durch das ihr verfassungsmäßig gewährleistete Recht, ein eigenes Arbeitsrechts-Regelungsverfahren zu schaffen. 2Rechtsnormen für den Inhalt der Arbeitsverhältnisse kommen zustande durch Beschlüsse von arbeitsrechtlichen Kommissionen, die mit Vertretern der Dienstgeber und Vertretern der Mitarbeiter paritätisch besetzt sind. 3Die Beschlüsse dieser arbeitsrechtlichen Kommissionen bedürfen der bischöflichen Inkraftsetzung für das jeweilige Bistum. 4Das Nähere, insbesondere die jeweiligen Zuständigkeiten, regeln die einschlägigen Ordnungen. 5Die arbeitsrechtlichen Kommissionen sind an diese Grundordnung gebunden.

(2) 1Wegen der Einheit des kirchlichen Dienstes und der Dienstgemeinschaft als Strukturprinzip des kirchlichen Arbeitsrechts schließen kirchliche Dienstgeber keine Tarifverträge mit Gewerkschaften ab. 2Streik und Aussperrung scheiden ebenfalls aus.

## **Artikel 8 – Mitarbeitervertretungsrecht als kirchliche Betriebsverfassung –**

<sup>1</sup>Zur Sicherung ihrer Selbstbestimmung in der Arbeitsorganisation kirchlicher Einrichtungen wählen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Maßgabe kirchengesetzlicher Regelung Mitarbeitervertretungen, die an Entscheidungen des Dienstgebers beteiligt werden. <sup>2</sup>Das Nähere regelt die jeweils geltende Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO). <sup>3</sup>Die Gremien der Mitarbeitervertretungsordnung sind an diese Grundordnung gebunden.

## **Artikel 9 – Fort- und Weiterbildung –**

<sup>1</sup>Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf berufliche Fort- und Weiterbildung.  
<sup>2</sup>Diese umfassen die fachlichen Erfordernisse, aber genauso die ethischen und religiösen Aspekte des Dienstes. <sup>3</sup>Hierbei müssen auch Fragen des Glaubens und der Wertorientierung sowie die Bewältigung der spezifischen Belastung der einzelnen Dienste angemessen berücksichtigt werden.

## **Artikel 10 – Gerichtlicher Rechtsschutz –**

(1) Soweit die Arbeitsverhältnisse kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dem staatlichen Arbeitsrecht unterliegen, sind die staatlichen Arbeitsgerichte für den gerichtlichen Rechtsschutz zuständig.

(2) Für Rechtsstreitigkeiten auf den Gebieten der kirchlichen Ordnungen für ein Arbeitsvertrags- und des Mitarbeitervertretungsrechtes werden für den gerichtlichen Rechtsschutz unabhängige kirchliche Gerichte gebildet.

(3) <sup>1</sup>Die Richter sind von Weisungen unabhängig und nur an Gesetz und Recht gebunden.  
<sup>2</sup>Zum Richter kann berufen werden, wer katholisch ist und in der Ausübung der allen Kirchenmitgliedern zustehenden Rechte nicht behindert ist sowie die Gewähr dafür bietet, jederzeit für das kirchliche Gemeinwohl einzutreten.

## **Authentische Interpretation der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse**

Wegen der besonderen Schwere des Sachverhalts und der möglichen weitreichenden körperlichen und psychischen Schädigung der Betroffenen gilt der sexuelle Missbrauch Minderjähriger als schwerwiegender Loyalitätsverstoß im Sinne des Art. 5 Abs. 2 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse und rechtfertigt daher ohne weiteres eine Kündigung aus kirchenspezifischen Gründen.

## **Erklärung des Ständigen Rates der Deutschen Bischofskonferenz zur Unvereinbarkeit von Lebenspartnerschaften nach dem LPartG mit den Loyalitätsobliegenheiten nach der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse**

1Das neu geschaffene Rechtsinstitut der Lebenspartnerschaft nach dem „Gesetz zur Beendigung der Diskriminierung gleichgeschlechtlicher Gemeinschaften: Lebenspartnerschaften vom 16. Februar 2001 (BGBl. 1 S. 266)“ widerspricht der Auffassung über Ehe und Familie, wie sie die katholische Kirche lehrt. 2Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst, gleich ob sie der katholischen Kirche angehören oder nicht, die nach diesem Gesetz eine „eingetragene Lebenspartnerschaft“ eingehen, verstoßen dadurch gegen die für sie geltenden Loyalitätsobliegenheiten, wie sie ihnen nach Artikel 4 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse in der geltenden Fassung auferlegt sind.

3Das Eingehen einer eingetragenen Lebenspartnerschaft ist deshalb ein schwerwiegender Loyalitätsverstoß im Sinne des Artikels 5 Abs. 2 der o. g. Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse, der die dort geregelten Rechtsfolgen nach sich zieht. (Juli 2002)



## 8. Diözesane Regelungen

### Richtlinien für die Gewährung von Praktikantenvergütungen (Praktikanten-Richtlinien)

#### I. Geltungsbereich

(1) Diese Richtlinien gelten für Praktikantinnen und Praktikanten,

a) die ein Praktikum von bis zu drei Monaten

aa) zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums leisten oder

bb) begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung leisten, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Arbeitgeber bestanden hat,

b) die ein Pflichtpraktikum auf Grund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie leisten.

(2) <sup>1</sup>Praktikantinnen/Praktikanten müssen in die Verwaltung oder den Betrieb eingegliedert sein. <sup>2</sup>Das ist nur dann der Fall, wenn die Praktikantin/der Praktikant während der gesamten täglichen Arbeitszeit in der Verwaltung oder dem Betrieb praktisch tätig ist. <sup>3</sup>Gelegentliche, die praktische Tätigkeit begleitende Unterrichtsveranstaltungen sind unschädlich.

(3) Diese Richtlinien gelten nicht für Praktikantinnen/Praktikanten,

a) auf deren Rechtsverhältnis die Regelung für Praktikantinnen und Praktikanten (PraktR) (ABD Teil E, 2.) in der jeweils geltenden Fassung Anwendung findet,

b) die als Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohnes (Mindestlohngesetz - MiLoG) gelten (§ 22 Absatz 1 Satz 2 MiLoG),

c) die aufgrund anderweitiger Regelungen in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehen oder Leistungen eines anderen öffentlichen Trägers (z.B. im Rahmen der beruflichen Rehabilitation oder Wiedereingliederung in den Beruf) erhalten.

#### II. Praktikantenvergütung

##### 1. Grundsätze

<sup>1</sup>Die nachfolgenden Höchstbeträge gelten für vollbeschäftigte Praktikantinnen und Praktikanten. <sup>2</sup>Für teilzeitbeschäftigte Praktikantinnen und Praktikanten gilt § 24 Absatz 2 ABD Teil A, 1. entsprechend. <sup>3</sup>Bei der Berechnung der Vergütung für einzelne Tage wird der Monat mit 30 Tagen gerechnet.

##### 2. Praktikantinnen und Praktikanten, die unter den Geltungsbereich des BBiG fallen

###### 2.1 Begriffsbestimmungen

<sup>1</sup>Praktikantinnen und Praktikanten die unter den Geltungsbereich des BBiG fallen, sind nach § 26 BBiG Personen, die eingestellt werden, um berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen zu erwerben ohne dass es sich um eine Berufsausbildung im Sinne des BBiG oder um ein Arbeitsverhältnis handelt. <sup>2</sup>Das Praktikum darf jedoch nicht Bestandteil eines des Schulgesetzes der Länder unterliegenden Schulverhältnisses sein (Praktikanten als Schülerin/Schüler bzw. Studierende von allgemeinbildenden Schulen, Fach-, Berufsfach-, Fachober-, Fachhoch- und Hochschulen). <sup>3</sup>Für Praktikantinnen und Praktikanten,

die unter das BBiG fallen, gelten nach § 26 BBiG die Vorschriften der §§ 10 bis 23 und 25 dieses Gesetzes mit bestimmten Maßgaben.

## 2.2 Höhe der Vergütung

1Praktikantinnen und Praktikanten, die unter den Geltungsbereich des BBiG fallen, haben nach §26 i.V.m. § 17 BBiG Anspruch auf eine angemessene Vergütung, die jeweils im Einzelnen zu vereinbaren ist. 2Bei den nachfolgend aufgeführten Praktika wird eine Vergütung in der angegebenen Höhe als angemessen angesehen. 3Bei sonstigen unter das BBiG fallenden Praktika kann die angemessene Vergütung in Anlehnung an diese Sätze festgelegt werden.

### 2.2.1 Vorpraktika

1Vorpraktika sind solche, die in Ausbildungs-, Studien- und Prüfungsordnungen oder ähnlichen Vorschriften als Zulassungsvoraussetzungen für den Beginn einer Schul-, Fachhochschul- oder Hochschulausbildung gefordert werden, oder solche, die auf Veranlassung der jeweiligen Ausbildungsstätte als Zulassungsvoraussetzung abgeleitet werden müssen, ohne dass die vorgenannten Voraussetzungen vorliegen.

2Vorpraktikantinnen und Vorpraktikanten können folgende Vergütung erhalten:

a) bis zum vollendeten 18. Lebensjahr

aa) höchstens 400,00 EURO monatlich,

bb) die jeweilige Ausbildungsvergütung für das erste bzw. zweite Ausbildungsjahr nach der Regelung über eine Vergütung für Auszubildende (§ 8 Absatz 1 ABD Teil E, 1.), wenn das Vorpraktikum länger als ein Jahr dauert,

b) nach vollendetem 18. Lebensjahr

aa) höchstens 450,00 EURO monatlich,

bb) die jeweilige Ausbildungsvergütung für das erste bzw. zweite Ausbildungsjahr nach der Regelung über eine Vergütung für Auszubildende (§ 8 Absatz 1 ABD Teil E, 1.), wenn das Vorpraktikum länger als ein Jahr dauert.

### 2.2.2 Praktikantinnen und Praktikanten im Sozialpädagogischen Seminar

1Praktikantinnen und Praktikanten im Sozialpädagogischen Seminar nach Anlage 3 der Fachakademieordnung Sozialpädagogik (FakOSozPäd) erhalten

a) im ersten Ausbildungsjahr mindestens 50 % der Ausbildungsvergütung für das erste Ausbildungsjahr nach der Regelung über eine Vergütung für Auszubildende (§ 8 Absatz 1 ABD Teil E, 1.),

b) im zweiten Ausbildungsjahr mindestens 50 % der Ausbildungsvergütung für das zweite Ausbildungsjahr nach der Regelung über eine Vergütung für Auszubildende (§ 8 Absatz 1 ABD Teil E, 1.).

2Praktikantinnen und Praktikanten, deren Ausbildungsdauer gemäß § 4 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 b) oder Satz 2 FakOSozPäd auf ein Jahr gekürzt wird, gelten als im 2. Ausbildungsjahr stehend.

### 2.2.3 Berufspraktika

Praktikantinnen und Praktikanten, die nach Abschluss der schulischen Ausbildung

a) für den Beruf der Haus- und Familienpflegerin/ des Haus- und Familienpflegers,

b) für den Beruf der Wirtschaftlerin/ des Wirtschafters

ein Berufspraktikum ableisten, kann eine Vergütung wie an Praktikantinnen und Praktikanten für den Beruf der Kinderpflegerin/ des Kinderpflegers,

c) für den Beruf der Altenpflegerin/ des Altenpflegers,

d) für den Beruf der hauswirtschaftlichen Betriebsleiterin/ des hauswirtschaftlichen Betriebsleiters  
ein Berufspraktikum ableisten, kann eine Vergütung wie an Praktikantinnen und Praktikanten für den Beruf der Erzieherin/ des Erziehers und

e) für den Beruf der Psychagogin/ des Psychagogen  
ein Berufspraktikum ableisten, kann eine Vergütung wie an Praktikantinnen und Praktikanten für den Beruf des Sozialarbeiters

nach der Regelung für Praktikantinnen und Praktikanten (ABD Teil E, 2.) gewährt werden.

## **2.3 Fortzahlung der Vergütung**

### **2.3.1 Urlaub**

Für Praktikantinnen und Praktikanten besteht Anspruch auf die Gewährung von Urlaub nach den Vorschriften für Auszubildende (§ 9 ABD Teil E, 1.1.).

### **2.3.2 Sonstige Fälle**

Im Übrigen gilt § 19 Absatz 1 Nr. 2 BBiG entsprechend.

## **3. Praktikantinnen und Praktikanten, die nicht unter den Geltungsbereich des BBiG fallen**

### **3.1 Begriffsbestimmungen**

1Praktikantinnen und Praktikanten, die nicht unter den Geltungsbereich des BBiG fallen, sind insbesondere solche, die ein Praktikum ableisten, das Bestandteil einer Schul- oder Hochschulausbildung ist (vgl. auch Urteil des BAG vom 19. Juni 1974 - 4 AZR 436/73 - AP Nr. 3 zu § 3 BAT). 2Dazu gehören z.B. Praktika von Studierenden der Fachhochschulen während der Praxissemester, Praktika von Fachoberschülerinnen/ Fachoberschülern, Praktika, die Schülerinnen/ Schüler von allgemeinbildenden Schulen, von Fachschulen oder von Berufsfachschulen (Erzieherinnen/ Erzieher, Kinderpflegerinnen/ Kinderpfleger usw.) abzuleisten haben, sowie Zwischen- oder Blockpraktika von Studierenden der Fachhochschulen und der Hochschulen, die in Studien- oder Prüfungsordnungen vorgeschrieben sind. 3Dies gilt auch für die praktische Ausbildung der Studierenden der Medizin in Krankenhäusern (Urteil des BAG vom 25. März 1981 - 5 AZR 353/79 - AP Nr. 1 zu § 19 BBiG).

### **3.2 Höhe der Vergütung**

1Eine gesetzliche Verpflichtung zur Zahlung einer Vergütung besteht nicht. 2Von einer Zahlung der Vergütung ist ganz oder teilweise abzusehen, wenn kein besonderes Interesse an der Beschäftigung der Praktikantinnen und Praktikanten besteht. 3Mit Rücksicht auf die Arbeitsleistung, die von den nachstehend genannten Praktikantinnen und Praktikanten vor Abschluss der Schulausbildung in der Fach- bzw. Berufsfachschule teilweise erbracht wird, kann während des Praktikums eine Vergütung wie folgt gezahlt werden:

- |   |                                  |
|---|----------------------------------|
| a) Erzieherin/ Erzieher   | höchstens 570,00 EURO monatlich  |
| b) hauswirtschaftliche Betriebsleiterin/<br>hauswirtschaftlicher Betriebsleiter | höchstens 570,00 EURO monatlich  |
| c) Altenpflegerin/Altenpfleger  | höchstens 520,00 EURO monatlich  |
| d) Haus- und Familienpflegerin/<br>Haus- und Familienpfleger                    | höchstens 520,00 EURO monatlich  |
| e) Kinderpflegerin/ Kinderpfleger   | höchstens 520,00 EURO monatlich. |

4Ferner kann an Studierende von Fachhochschulen, die während der Praxissemester eine berufspraktische Tätigkeit ausüben, eine Vergütung wie folgt gezahlt werden:

- |                              |                                  |
|------------------------------|----------------------------------|
| a) im ersten Praxissemester  | höchstens 500,00 EURO monatlich, |
| b) im zweiten Praxissemester | höchstens 650,00 EURO monatlich. |

5Für Studierende von Fachhochschulen und Hochschulen, die während ihres Studiums ein kurzfristiges Praktikum ableisten, das in Studien- oder Prüfungsordnungen als Prüfungsvoraussetzung gefordert und nicht Teil des Studiums ist, kann eine Vergütung von höchstens 450,00 EURO monatlich gezahlt werden.

### **3.3 Fortzahlung der Vergütung**

Wird eine Vergütung gezahlt, kann entsprechend Ziffer II.2.3 verfahren werden.

### **III. Gewährung sonstiger Leistungen**

#### **1. Reisekosten usw.**

1Bei Dienstreisen können Praktikantinnen und Praktikanten eine Entschädigung in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Arbeitgebers geltenden Reisekostenbestimmungen in der jeweiligen Fassung erhalten. 2Für die erstmalige Anreise zu und die letztmalige Abreise von der Praktikantenstelle kann eine Aufwandsentschädigung entsprechend der in § 10 Absatz 2 Satz 1 ABD Teil E, 1. enthaltenen Regelung gezahlt werden. 3Für Familienheimfahrten kann in entsprechender Anwendung von § 10a ABD Teil E, 1. verfahren werden.

#### **2. Sachleistungen**

1Werden den Praktikanten Sachleistungen (z. B. freie Unterkunft oder Verpflegung) gewährt, sind diese Leistungen in Höhe der nach § 17 Absatz 1 Nr. 4 SGB IV festgesetzten Sachbezugswerte anzurechnen. 2Soweit nach § 26 i.V.m. § 17 Absatz 1 BBiG ein Anspruch auf Vergütung besteht, ist § 17 Absatz 2 BBiG zu beachten.

#### **3. Sonstige Leistungen**

Andere als die vorgenannten Geld- und Sachleistungen (z.B. Jahressonderzahlung, vermögenswirksame Leistungen) kommen nicht in Betracht.



## Anhang IV

### Abkürzungsverzeichnis

a. F. alte Fassung

ABD Arbeitsvertragsrecht der bayerischen (Erz-)Diözesen

Abs. Absatz

Abschn. Abschnitt

ACK Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in Deutschland

AltTZG Altersteilzeitgesetz

AP Zeitschrift „Arbeitsrechtliche Praxis“

ArbZG Arbeitszeitgesetz

Art. Artikel

ATV-K Altersvorsorge-TV-Kommunal

AVBayKiBiG Ausführungsverordnung BayKiBiG

AVR Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes

AZKR Arbeitszeitkontenregelung

BAG Bundesarbeitsgericht

BAnz. Bundesanzeiger

BAT Bundesangestelltentarifvertrag

BAT-O Bundesangestelltentarifvertrag – Ost

BayBesG Bayerisches Besoldungsgesetz

BayBhV Bayerische Beihilfeverordnung

Bayer. Reg.-KODA Bayerische Regional-KODA

BayKiBiG Bayerisches Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz

BayRK Bayerische Regional-KODA

BayRKO Ordnung zur Gestaltung des Arbeitsvertragsrechtes durch eine Kommission für den Bereich der bayerischen (Erz-)Diözesen

BayRS Bayerische Rechtssammlung

BaySchFG Bayerisches Schulfinanzierungsgesetz

BBiG Berufsbildungsgesetz

BEEG Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz

BetrAVG Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung

BGB Bürgerliches Gesetzbuch

BGleiG Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes

BhV Beihilfavorschriften (des Landes Bayern)

BKGG Bundeskindergeldgesetz

BL Bund/Länder

BSHG Bundessozialhilfegesetz

BtMG Betäubungsmittelgesetz

Buchst. Buchstabe

BUrlG Bundesurlaubsgesetz

BV Beihilfeversicherung

BVG Bundesversorgungsgesetz

BZRG Bundeszentralregister

c. canon des CIC

cc. canon, canones des CIC

CIC Codex Juris Canonici 1983

D Dienstseinheit

DIAG Diözesane Arbeitsgemeinschaft  
Dipl. FH Diplom Fachhochschule  
Dipl. Rel. Päd.(FH) Diplom Religionspädagogische Fachhochschule  
Dipl. Theol. Diplome-Theologie  
DO Dienstordnung  
DOK Deutsche Ordensoberenkonferenz  
DRiG Deutsches Richterrecht  
DV Datenverarbeitung  
DVBayKiG Durchführungsverordnung zum Bayerischen Kindergartengesetz  
E Entgeltgruppe  
EG Entgeltgruppe  
EntgFG Entgeltfortzahlungsgesetz  
EStG Einkommensteuergesetz  
EUR EURO  
ff. fortfolgende  
FakOSozPäd Fachakademieordnung Sozialpädagogik  
FH Fachhochschule  
gem. gemäß  
ggf. gegebenenfalls  
GO Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse  
GrO Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse  
GVBl Gesetz- und Verordnungsblatt  
HRG Hochschulrahmengesetz  
i. K. im Kirchendienst  
i. S. d. im Sinne des  
i. V. m. in Verbindung mit  
IT Informationstechnik  
J. Jahre  
JArbSchG Jugendarbeitsschutzgesetz  
JS Gesamtjahressumme  
KAB Katholische Arbeitnehmerbewegung  
KAGO Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung  
KAZO Kirchliche Arbeitszeitordnung  
KFZ Kraftfahrzeug  
KiStiftO Kirchenstiftungsordnung  
KLDO Kirchliche Lehrerdienstordnung  
KODA Kommission zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsvertragsrechtes  
KSchG Kündigungsschutzgesetz  
KuRVO Verordnung über das Kassen- und Rechnungswesen der Gemeinden  
LPartG Lebenspartnerschaftsgesetz  
LEP Landesentwicklungsprogramm  
LDO Lehrerdienstordnung (staatliche)  
LbG Leistungslaufbahngesetz  
LPO I Lehramtsprüfungsordnung I  
MAVO Mitarbeitervertretungsordnung  
MTArb Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder  
MTL Manteltarifvertrag für Arbeiter der Länder  
MuSchG Mutterschutzgesetz  
NachwG Nachweisgesetz  
Nr. Nummer  
o. ä. oder ähnlich  
OZ Ortszuschlag  
ReiseKO Reisekostenordnung der bayerischen (Erz-)Diözesen



RKO Reichskassenordnung  
RL i. K. Religionslehrer/in im Kirchendienst  
RÜG Rentenüberleitungsgesetz  
RÜ-L Regelung zur Überleitung von Lehrkräften an Schulen in kirchlicher Trägerschaft  
RÜÜ Regelung zur Überleitung der Beschäftigten und des Übergangsrechts  
RVO Reichsversicherungsordnung  
SGB Sozialgesetzbuch  
SJR Sabbatjahrregelung  
SR Sonderregelung  
SR-L Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse arbeitsvertraglich beschäftigter Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft  
StGB Strafgesetzbuch  
TD Tagesdurchschnitt  
TDL Tarifgemeinschaft Deutscher Länder  
TV Tarifvertrag  
TVAöD Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes  
TVöD Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes  
TVöD-AT Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes – Allgemeiner Teil  
TVPöD Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes  
TVÜ Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten des Bundes in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts  
TzBfG Teilzeit- und Befristungsgesetz  
u. Ä. und Ähnliches  
Unterabs. Unterabsatz  
v. H. vom Hundert  
VBL Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder  
vgl. vergleiche  
VKA Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände  
VO Vergütungsordnung  
VOBD Versorgungsordnung der bayerischen (Erz-)Diözesen  
5. VermBG Fünftes Gesetz zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer  
WABayRK Wahlordnung für die Vertreter der Mitarbeiter in der Bayerischen Regional-KODA und der Lehrerkommission  
z. A. zur Anstellung  
z. B. zum Beispiel  
Ziff. Ziffer  
ZKO Ordnung für die Zentrale Kommission zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechtes im kirchlichen Dienst  
ZPO Zivilprozessordnung  
ZVK Zusatzversorgungskasse

