

Die 3. Ergänzungslieferung für die Losenblattsammlung des ABD beinhaltet:

1. Einordnungsanleitung

2. Beschlüsse der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 17./18. Juli 2019

- ABD Teil A, 1. (Allgemeiner Teil)

hier: Neufassung Allgemeiner Geltungsbereich und Aufnahme weiterer Regelungen für bestimmte Beschäftigungsgruppen und

- ABD Teil B (Sonderregelungen)

hier: Aufnahme einer neuen Sonderregelung für Beschäftigte, die ein über das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 15 hinausgehendes Entgelt erhalten und

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

hier: Änderung aufgrund der Aufnahme weiterer Regelungen für bestimmte Beschäftigungsgruppen und

- ABD Teil D, 10. (Ordnung über die betriebliche Altersversorgung)

hier: Einfügung einer neuen Versorgungsordnung für bestimmte Beschäftigungsgruppen

verschiedene Inkraftsetzungsdaten

- § 37 ABD Teil A, 1. (Ausschlussfrist)

und

- § 17 ABD Teil E, 2. (Ausschlussfrist)

hier: Änderungen

zum 1. September 2019

- ABD Teil A, 2. (Entgeltordnung)

hier: Anfügung einer Protokollnotiz zur Erläuterung der Entgeltgruppe 1

zum 1. September 2019

- ABD Teil A, 2.4. (Entgeltordnung)

hier: Betreuung/Erziehung von Kindern von Flüchtlingen in Kindertageseinrichtungen – Änderung der befristeten Laufzeit

zum 1. September 2019

**- ABD Teil A, 2.4. (Vergütung für Pastoralassistentinnen/
Pastoralassistenten und Pastoralreferentinnen/
Pastoralreferenten)**

hier: Neufassung
sowie

- ABD Teile F, 9. und F, 11.

hier: Neufassung

zum 1. September 2019

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

hier: Vergütung von Mehrarbeit

zum 1. August 2019

- ABD Teil C, 5. (Dienstordnung für Mesnerinnen und Mesner)

hier: Änderungen

zum 1. Januar 2020

- ABD Teil C, 5. (Dienstordnung für Mesnerinnen und Mesner)

hier: Neufassung des Anhangs zu §§ 3 und 6

zum 1. Januar 2020

- ABD Teil C, 8. (Dienstordnung für Beschäftigte im Pfarrbüro)

hier: Änderungen

zum 1. Oktober 2019

- ABD Teil D, 10 b (Ordnung über die betriebliche Altersversorgung der bei der Pensionskasse der Caritas VVaG versicherten Mitarbeiter im kirchlichen Dienst)

hier: Aussetzen der Versicherungspflicht nach der Versorgungsordnung B

verschiedene Inkraftsetzungsdaten

- ABD Teil E, 1.1. (Regelung für Auszubildene)

hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 8 vom 30. Oktober 2018 zum Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) – Allgemeiner Teil – vom 13. September 2005 und des Änderungstarifvertrags Nr. 12 zum TVAöD – Besonderer Teil Pflege – vom 30. Oktober 2018.

zum 1. Januar 2019

3. Redaktionelle Änderungen

- neues Titelblatt
- teilweise geändertes Inhaltsverzeichnis
- Anhang I: Beschlüsse

Einordnungsanleitung für die 3. Ergänzungslieferung

Diese Seiten bitte	herausnehmen Zahl der Blätter	neu einlegen Zahl der Blätter
1. Titelblatt	1	1
2. Inhaltsverzeichnis	18	19
3. Teil A		
- A, 1. Allgemeine Vorschriften	3	4
- A, 1. § 37	2	2
- A, 2.2.1. Nr. 1	3	3
- A, 2.3. Anmerkung Nr. 30	1	1
- A, 2.4. § 1 und 2	1	1
4. Teil B Sonderregelungen		
- B, 4.1.1. zum 2. Abschnitt	1	1
- B, 4.1.2. zum 2. Abschnitt	1	1
- B, 4.1.3. zum 2. Abschnitt	1	1
- B, 6.	0	1
5. Teil C Kirchenspezifische Berufe		
- C, 5.	2	2
- C, 5. Anhang zu §§ 3 und 6	2	3
- C, 8.	1	1
6. Teil D Sonstige Regelungen		
- D, 1.	1	1
- D, 10 b. § 8b	1	2
- D, 10 c und D, 10. d	1	2
7. Teil E Auszubildende und Praktik.		
- E, 1.1. § 1	5	6
- E, 2. § 17	1	2
8. Teil F Beschlüsse; einzelne Diözesen		
- F, 9. und F, 11.	2	1
9. Anhang I Beschlüsse; Bay RK		
- Anlage 128	1	2

Kommission für das
Arbeitsvertragsrecht der bayerischen
Diözesen

**Arbeitsvertragsrecht
der bayerischen Diözesen**

(ABD)

Stand: 01.01.2020

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis

Präambel

§ 1 Allgemeiner Geltungsbereich

Teil A

A, 1. Allgemeiner Teil

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

§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

§ 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen

§ 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung

§ 5 Qualifizierung

§ 5a Freiwillige Qualifizierungsmaßnahmen

Abschnitt II: Arbeitszeit (§§ 6-11b)

§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit ¹⁾

§ 7 Sonderformen der Arbeit

§ 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

§ 9 Bereitschaftszeiten

§ 10 Arbeitszeitkonto

§ 11 Teilzeitbeschäftigung

§ 11a Arbeitsplatzteilung

§ 11b Mindestdauer, zeitliche Lage der Arbeitszeit

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

§ 12 Eingruppierung

§ 13 Eingruppierung in besonderen Fällen

§ 14 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

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

§ 15 Tabellenentgelt

§ 16 Stufen der Entgelttabelle

§ 16a Weitere Anrechnung von Vordienstzeiten bei Einstellung

§ 17 Allgemeine Regelungen zu den Stufen

§ 18 Leistungsentgelt

§ 18a Besondere Einmalzahlung

§ 19 Erschwerniszuschläge

- § 20 Jahressonderzahlung
- § 20a Entgeltbezugsgröße
- § 20b Einmalige Sonderzahlung 2009
- § 21 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung
- § 22 Entgelt im Krankheitsfall
- § 23 Besondere Zahlungen
- § 24 Berechnung und Auszahlung des Entgelts
- § 25 Betriebliche Altersversorgung bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden
- § 25a Betriebliche Altersversorgung bei der Pensionskasse der Caritas VVaG
- § 25b Betriebliche Altersversorgung bei einer anderen Pensionskasse oder einem Pensionsfonds
- § 25c Betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung

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

- § 26 Erholungsurlaub
- § 26a Übergangsvorschriften zum Erholungsurlaub
- § 27 Zusatzurlaub
- § 28 Sonderurlaub
- § 29 Arbeitsbefreiung

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

- § 30 Befristete Arbeitsverträge
- § 31 Führung auf Probe
- § 32 Führung auf Zeit
- § 33 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung
- § 34 Kündigung des Arbeitsverhältnisses
- § 35 Zeugnis

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

- § 36 Beihilfen bei Krankheits-, Pflege-, Geburts- und Todesfällen, Unterstützungen
- § 36a Kirchliche Höherversicherung I in Krankheitsfällen
- § 36b Übergangsregelung für die kirchliche Beihilfeversicherung bei Krankheitsfällen
- § 36c Kirchliche Höherversicherung II in Krankheitsfällen
- § 36d 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 (§§ 44-45)

§ 44 Besondere Regelungen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

§ 45 Entgelt der Beschäftigten in der Pflege

Anlage zu § 44

Anlage zu § 45

Abschnitt VIII: Anhänge und Anlagen

Anhang zu § 5

Anhang zu § 9

Anhang zu § 16

Anlage A: Entgelttabelle

Anlage B: Bereitschaftsdienstentgelt

Anlage C: Stundenentgelte

Anlage D: Auszahlungsvolumen des Leistungsentgelts gemäß ABD

Anlage E: Einführung, Leistungsfeststellung und Auszahlung des Leistungsentgelts

Anlage F: Tabellenentgelte zu Abschnitt VII

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

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

Anlage I: Stundenentgelte (Sozial- und Erziehungsdienst)

Feststellungs- bzw. Redaktionsbeschluss

A, 2. Entgeltordnung

A, 2.1. Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen)

1. Vorrang spezieller Tätigkeitsmerkmale
2. Tätigkeitsmerkmale mit Anforderungen in der Person
3. Wissenschaftliche Hochschulbildung
4. Hochschulbildung
5. Anerkannte Ausbildungsberufe
6. Übergangsregelungen zu in der DDR erworbenen Abschlüssen
7. Ausbildungs- und Prüfpflicht (*frei*)
8. Geltungsausschluss für Lehrkräfte
9. Unterstellungsverhältnisse
10. Ständige Vertreterinnen und Vertreter

A, 2.2. Allgemeiner Teil

2.2.1. Allgemeine Tätigkeitsmerkmale

1. Entgeltgruppe 1 (einfachste Tätigkeiten)

Entgeltgruppe 1

2. Entgeltgruppen 2 bis 9a (handwerkliche Tätigkeiten)

Entgeltgruppe 2

Entgeltgruppe 3

Entgeltgruppe 4

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 6

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

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

Vorbemerkung

Entgeltgruppe 2

Entgeltgruppe 3

Entgeltgruppe 4

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 6

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

Entgeltgruppe 9b

Entgeltgruppe 9c

Entgeltgruppe 10

Entgeltgruppe 11

Entgeltgruppe 12

4. Entgeltgruppen 13 bis 15

Entgeltgruppe 13

Entgeltgruppe 14

Entgeltgruppe 15

Anmerkung:

2.2.2. Spezielle Tätigkeitsmerkmale

1. Bezügerechnerinnen und Bezügerechner

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 6

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 9a

Entgeltgruppe 9b

Anmerkung:

2. Beschäftigte in der Informations- und Kommunikationstechnik

Vorbemerkung

Entgeltgruppe 6

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

Entgeltgruppe 9b

Entgeltgruppe 10

Entgeltgruppe 11
Entgeltgruppe 12
Entgeltgruppe 13
3. Ingenieurinnen und Ingenieure
Vorbemerkungen
Entgeltgruppe 10
Entgeltgruppe 11
Entgeltgruppe 12
Entgeltgruppe 13
Anmerkungen:
4. Meisterinnen und Meister
Vorbemerkung
Entgeltgruppe 8
Entgeltgruppe 9a
Entgeltgruppe 9b
Entgeltgruppe 9c
Anmerkungen:
5. Technikerinnen und Techniker
Entgeltgruppe 8
Entgeltgruppe 9a
Entgeltgruppe 9b
Anmerkungen:
6. Vorlesekräfte für Blinde
Entgeltgruppe 5
Entgeltgruppe 6

A, 2.3. Zusätzliche Tätigkeitsmerkmale für bestimmte Angestelltengruppen

7. Apothekerinnen und Apotheker (*frei*)

8. Ärztinnen und Ärzte (*frei*)

9. Beschäftigte in Bäderbetrieben

Entgeltgruppe 3
Entgeltgruppe 4
Entgeltgruppe 5
Entgeltgruppe 6
Entgeltgruppe 7
Entgeltgruppe 8
Entgeltgruppe 9a
Entgeltgruppe 9b
Anmerkungen:

10. Baustellenaufseherinnen und Baustellenaufseher

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 6

Anmerkung:

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

12. Beschäftigte im Fernmeldebetriebsdienst (*frei*)

13. Beschäftigte in der Fleischuntersuchung (*frei*)

14. Fotografinnen und Fotografen

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 6

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

Anmerkungen:

15. Beschäftigte im Fremdsprachendienst (*frei*)

16. Gartenbau-, landwirtschafts- und weinbautechnische Beschäftigte

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 6

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

17. Beschäftigte in Gesundheitsberufen

17.1. Beschäftigte in der Pflege

Vorbemerkungen

Entgeltgruppe P 5

Entgeltgruppe P 6

Entgeltgruppe P 7

Entgeltgruppe P 8

Entgeltgruppe P 9

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

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

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

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

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

Anmerkungen:

17.2. Leitende Beschäftigte in der Pflege

Vorbemerkungen

Entgeltgruppe P 9

Entgeltgruppe P 10

Entgeltgruppe P 11

Entgeltgruppe P 12

Entgeltgruppe P 13

Entgeltgruppe P 14

Entgeltgruppe P 15

Entgeltgruppe P 16

Entgeltgruppe 13 (Anlage A zum Teil A, 1.)

Entgeltgruppe 14 (Anlage A zum Teil A, 1.)

Entgeltgruppe 15 (Anlage A zum Teil A, 1.)

Anmerkung:

17.3. Lehrkräfte in der Pflege

Entgeltgruppe 10

Entgeltgruppe 11

Entgeltgruppe 12

Entgeltgruppe 13

Entgeltgruppe 14

Entgeltgruppe 15

17.4. Kardiotechnikerinnen und Kardiotechniker

17.4a. Alltagsbegleiterinnen und -begleiter, Betreuungskräfte sowie
Präsenzkräfte

17.5. Diätassistentinnen und Diätassistenten

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

Entgeltgruppe 9b

Anmerkung:

17.6. Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

Entgeltgruppe 9b

Anmerkung:

17.7. HNO-Audiologie-Assistentinnen und -Assistenten

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

Entgeltgruppe 9b

Anmerkungen:

17.8. Logopädinnen und Logopäden

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

Entgeltgruppe 9b

Anmerkungen:

17.9. Masseurinnen und medizinische Bademeisterinnen sowie Masseure
und medizinische Bademeister

Entgeltgruppe 3

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 6

17.10. Medizinisch-technische Assistentinnen und Assistenten

Vorbemerkung

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

Entgeltgruppe 9b

Anmerkungen:

17.11. Medizinische Dokumentarinnen und Dokumentare

17.12. Medizinische und Zahnmedizinische Fachangestellte

17.13. Orthoptistinnen und Orthoptisten

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

Entgeltgruppe 9b

Anmerkungen:

17.14. Pharmazeutisch-kaufmännische Angestellte

17.15. Pharmazeutisch-technische Assistentinnen und Assistenten

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

Entgeltgruppe 9b

Anmerkungen:

17.16. Physiotherapeutinnen und Physiotherapeuten

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

Entgeltgruppe 9b

Anmerkung:

17.17. Präparationstechnische Assistentinnen und Assistenten

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

Entgeltgruppe 14

17.19. Zahntechnikerinnen und Zahntechniker

Entgeltgruppe 6

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

Entgeltgruppe 9b

Anmerkungen:

17.20. Leitende Beschäftigte

Vorbemerkungen

Entgeltgruppe 9b

Entgeltgruppe 9c

Entgeltgruppe 10

Entgeltgruppe 11

Entgeltgruppe 12

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

Entgeltgruppe 9c

Entgeltgruppe 10

Entgeltgruppe 11

Entgeltgruppe 12

Entgeltgruppe 13

Entgeltgruppe 14

Entgeltgruppe 15

18. Beschäftigte in Häfen und Fährbetrieben

19. Beschäftigte im Kassen- und Rechnungswesen

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 6

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

Entgeltgruppe 9b

Entgeltgruppe 10

Anmerkungen:

20. Beschäftigte im feuerwehrtechnischen Dienst (*frei*)

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

Vorbemerkungen

Entgeltgruppe 4

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 6

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

Entgeltgruppe 9b

Entgeltgruppe 10

Entgeltgruppe 11

Entgeltgruppe 12

Entgeltgruppe 13

Entgeltgruppe 14

Entgeltgruppe 15

Anmerkungen:

22. Laborantinnen und Laboranten (*frei*)

23. Leiterinnen und Leiter von Registraturen

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 6

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

Anmerkungen:

24. Beschäftigte in Leitstellen (*frei*)

25. Beschäftigte in Magazinen und Lagern

Entgeltgruppe 3

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 6

26. Musikschullehrerinnen und -lehrer (*frei*)

27. Reproduktionstechnische Beschäftigte

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 6

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

Anmerkungen:

28. Beschäftigte im Rettungsdienst (*frei*)

29. Schulhausmeisterinnen und Schulhausmeister

Vorbemerkungen

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 6

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 8

30. Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

Entgeltgruppe S 2

Entgeltgruppe S 3

Entgeltgruppe S 4
Entgeltgruppe S 5
Entgeltgruppe S 6
Entgeltgruppe S 7
Entgeltgruppe S 8a
Entgeltgruppe S 8b
Entgeltgruppe S 9
Entgeltgruppe S 10
Entgeltgruppe S 11a
Entgeltgruppe S 11b
Entgeltgruppe S 12
Entgeltgruppe S 13
Entgeltgruppe S 14
Entgeltgruppe S 15
Entgeltgruppe S 16
Entgeltgruppe S 17
Entgeltgruppe S 18

Anmerkungen:

31. Beschäftigte in Sparkassen (*frei*)
32. Technische Assistentinnen/Assistenten und Chemotechnikerinnen/
Chemotechniker (*frei*)
33. Beschäftigte an Theatern und Bühnen (*frei*)
34. Tierärztinnen und Tierärzte (*frei*)
35. Vermessungsingenieurinnen und Vermessungsingenieure (*frei*)
36. Vermessungstechnikerinnen und -techniker sowie Geomatikerinnen und
Geomatiker (*frei*)
37. Vorsteherinnen und Vorsteher von Kanzleien (*frei*)
38. Zeichnerinnen und Zeichner
 - Entgeltgruppe 5
 - Entgeltgruppe 6
39. Beschäftigte an offenen und gebundenen Ganztageschulen
 - 39.1. Personen, die überwiegend Betreuungsaufgaben wahrnehmen
 - Entgeltgruppe 3
 - Entgeltgruppe 4
 - Entgeltgruppe 5
 - Entgeltgruppe 6
 - 39.2. Personen, die überwiegend im Bildungsangebot entsprechend ihrer
Ausbildung eingesetzt sind
 - Entgeltgruppe 4
 - Entgeltgruppe 5
 - Entgeltgruppe 9a

Entgeltgruppe 9b

Entgeltgruppe 9b

Entgeltgruppe 11

40. Beschäftigte in der Ehe-, Familien- und Lebensberatung

Entgeltgruppe 10

Entgeltgruppe 13

A, 2.4. Entgeltordnung für Pastoralassistentinnen/Pastoralassistenten und
Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten

§ 1 Grundlagen des Entgelts

§ 2 Übergangsregelung

A, 2.5. Entgeltordnung für Gemeindeassistentinnen/Gemeindeassistenten und
Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten

§ 1 Grundlagen des Entgelts

§ 2 Entgelt bei Teilzeitbeschäftigung

§ 3 Übergangsregelung

A, 2.6. Entgeltordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst

§ 1 Grundlagen des Entgelts

§ 2 Tätigkeit an Förderschulen

§ 3 Tätigkeit an sonstigen Schulen

§ 4 Tätigkeit an Waldorfschulen

§ 5 Mischeinsatz

§ 6 Aushilfsweise beschäftigte Religionslehrkräfte

§ 7 Mehrarbeit/zusätzliche Arbeit

§ 8 Zusätzliche Aufgaben und Funktionen

§ 9 Inkrafttreten

A, 2.7. Vergütungsordnung für Religionslehrer gemäß Sonderregelung

A, 2.8. Entgeltordnung für Mesnerinnen und Mesner

§ 1 Eingruppierung

§ 2 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

§ 3 Übergangsregelungen

A, 2.9. Entgeltordnung für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker

§ 1 Eingruppierung

§ 2 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

§ 3 Entgelt bei Teilzeitbeschäftigung

§ 4 Übergangsregelungen

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

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

§ 2 Eingruppierung

Entgeltgruppe 9b

Entgeltgruppe 10

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

A, 2.12. Entgeltordnung für Beschäftigte im Pfarrbüro*

Entgeltgruppe 2

Entgeltgruppe 3

Entgeltgruppe 4

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 6

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

A, 2.13. Regelung über das Lohngruppenverzeichnis zum ABD

§ 1 Lohngruppen

§ 2 Einreihung in die Lohngruppen

§ 3 Vorarbeiter

A, 2.14. Lohngruppenverzeichnis

Vorbemerkungen

Lohngruppe 1

Lohngruppe 1 a

Lohngruppe 2

Lohngruppe 2 a

Lohngruppe 3

Lohngruppe 3 a

Lohngruppe 4

Lohngruppe 4 a

Lohngruppe 5

Lohngruppe 5 a

Lohngruppe 6

Lohngruppe 6 a

Lohngruppe 7

Lohngruppe 7 a

Lohngruppe 8

Lohngruppe 8 a

Lohngruppe 9

A, 2.15. Entgeltordnung für Pfarrhelferinnen und Pfarrhelfer

§ 1 Grundlagen des Entgelts

§ 2 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

§ 3 Entgelt bei Teilzeitbeschäftigung

§ 4 Übergangsregelungen

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

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

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 (*frei*)

Abschnitt II: Überleitungsregelungen (§§ 3-7)

§ 3 Überleitung

§ 4 Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen

§ 5 Vergleichsentgelt

§ 6 Stufenzuordnung der Angestellten

§ 7 Stufenzuordnung der Arbeiterinnen und Arbeiter

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

§ 8 Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege

§ 8a Mehrfachaufstiege bei kirchenspezifischen Berufen

§ 9 Vergütungsgruppenzulagen

§ 10 Fortführung vorübergehend übertragener höherwertiger Tätigkeit

§ 11 Kinderbezogene Entgeltbestandteile

§ 12 Strukturausgleich

§ 13 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

§ 14 Beschäftigungszeit

§ 15 Urlaub

§ 16 Abgeltung

§ 16a Leistungsgeminderte Beschäftigte

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

§ 17 Eingruppierung

§ 17a Sonderregelung bei Wechsel des Arbeitgebers

§ 17b Sonderregelungen zu kinderbezogenen Entgeltbestandteilen bei Wechsel des Arbeitgebers

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

§ 19 Entgeltgruppe 2 Ü und 15 Ü

§ 20 Jahressonderzahlung 2006

§ 21 Abrechnung unständiger Bezügebestandteile

§ 22 Bereitschaftszeiten

§ 23 Sonderregelungen für besondere Berufsgruppen

§ 24 Einmalzahlungen für 2006 und 2007

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

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

§ 24b Besondere Regelungen für am 30. Juni 2015 nach dem Anhang zur Anlage F zum Teil A, 1.¹ eingruppierte Beschäftigte und weitere Regelungen

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

§§ 25 bis 28 (*frei*)

§ 29 Grundsatz

§ 29a Besitzstandsregelungen

§ 29b Höhergruppierungen

§ 29c Besondere Überleitungsregelungen

Abschnitt V: Anhänge und Anlagen

Anhang zu § 16a

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

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

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

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

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

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

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

Anlage 3: Strukturausgleiche für Angestellte

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

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

Anlage 4: Zuordnung der Lohngruppen zu den Entgeltgruppen

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

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

Anlage 5 zu § 23

Feststellung der Bayerischen Regional-KODA:

Teil B: Sonderregelungen

B, 1. Beschäftigte im forstlichen Außendienst

Nr. 1

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

Nr. 2

Zu § 6 Teil A, 1. - Arbeitszeit -

B, 2. Arbeitsvertragsrechtliche Regelungen für kurzfristig Beschäftigte

Nr. 1

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

Nr. 2

Zu § 2 Teil A, 1. - Arbeitsvertrag -

Nr. 3

Zu § 15 Teil A, 1. - Tabellenentgelt -

B, 3. Arbeitsvertragsrechtliche Regelungen für Renten- und Versorgungsempfänger

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

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

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

Kapitel 1 - Sonderregelungen zu Teil A, 1.

Kapitel 2 - Sonderregelungen zu Teil B, 3.

Kapitel 3 - Sonderregelungen zu Teil D, 5.

Nr. 18 - Geltung

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

Kapitel 1 - Sonderregelungen zu Teil A, 1.

Kapitel 2 - Sonderregelungen zu Teil B, 3.

Kapitel 3 - Sonderregelungen zu Teil D, 5.

Nr. 18 - Geltung

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

Kapitel 1 - Sonderregelungen zu Teil A, 1.

Kapitel 2 - Sonderregelungen zu Teil B, 3.

Kapitel 3 - Sonderregelungen zu Teil D, 5.

Nr. 18 - Geltung

Anlage A

I. Eingruppierungsrichtlinien für Lehrkräfte an Volksschulen

II. Eingruppierungsrichtlinien für Lehrkräfte an beruflichen Schulen

III. Eingruppierungsrichtlinien für Lehrkräfte an Realschulen

IV. Eingruppierungsrichtlinien für Lehrkräfte an Gymnasien

V. Anmerkungen

Anlage B

I. Eingruppierungsrichtlinien für Lehrkräfte an Volksschulen

II. Eingruppierungsrichtlinien* für Lehrkräfte an Realschulen

III. Eingruppierungsrichtlinien* für Lehrkräfte an Gymnasien

IV. Eingruppierungsrichtlinien für Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen

V. Anmerkungen

Anlage C

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

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

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

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

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

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

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Entgelt in der Zeit vom 01.10.2005 bis 31.10.2006
- § 3 Überleitung in das Entgelt gemäß Besoldungsordnung A
- § 4 Besitzstandsregelung
- § 5 Beschäftigungszeit
- § 6 Lehrkräfte die nicht dem ABD unterliegen

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

- § 1 Berufsbezeichnungen
- § 2 Beurteilungsturnus nach Aufnahme der Tätigkeit
- § 3 Höhere Berufsbezeichnung
- § 4 Einräumung des Rechts zum Führen der Berufsbezeichnungen „Oberstudienrätin/Oberstudienrat“ und „Fachoberlehrerin/Fachoberlehrer“
- § 5 Einräumung des Rechts zum Führen der Berufsbezeichnung „Studiendirektorin/Studiendirektor“
- § 6 Einräumung des Rechts zum Führen von Berufsbezeichnungen bei der Wahrnehmung von Leitungsaufgaben und anderen herausgehobenen Aufgaben
- § 7 Beurteilungsturnus von Lehrkräften mit der Berufsbezeichnung „Studiendirektorin/Studiendirektor“ und „Beratungsrektorin/Beratungsrektor“
- § 8 Beurteilungsturnus von Schulleiterinnen und Schulleitern
- § 9 Beurteilungsturnus von Lehrkräften, die die fachlichen und/oder pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in ein Beamtenverhältnis nicht erfüllen

- § 10 Entzug des Rechts zum Führen der Berufsbezeichnung
- § 11 Widerruf des Rechts zum Führen einer Berufsbezeichnung
- § 12 Übergangsregelungen

B, 5. Regelung für die Kraftfahrer und Kraftfahrerinnen

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Arbeitszeit, höchstzulässige Arbeitszeit
- § 3 Monatsarbeitszeit
- § 4 Pauschalentgelt
- § 5 Pauschalgruppen
- § 6 Anteiliges Pauschalentgelt
- § 7 Sicherung des Pauschalentgelts
- § 8 Übergangsvorschrift für am 30. September 2005/1. Oktober 2005 vorhandene Kraftfahrer/Kraftfahrerinnen
- § 9 Überleitungs- und Besitzstandsregelung
- Anlage 1 Pauschalentgelt für ab 1. Oktober 2005 neu eingestellte Kraftfahrer/Kraftfahrerinnen
- Anlage 2 Pauschalentgelt für am 1. Oktober 2005 vorhandene Kraftfahrer/Kraftfahrerinnen (EURO)

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

Teil C: Dienststörungen für kirchenspezifische Berufe

C, 1. Dienststörung 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. Dienststörung für Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten in den bayerischen Diözesen

I. Allgemeiner Teil

II. Arbeitsrechtlicher Teil

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Anstellungsträger und Vorgesetzte

- § 3 Arbeitsvertrag
- § 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung
- § 5 Arbeitszeit
- § 6 Arbeitsunfähigkeit
- § 7 Erholungsurlaub
- § 8 Religionsunterricht
- § 9 Qualifizierung
- § 10 In-Kraft-Treten

C, 3. Dienstordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst

- § 1 Begriff
- § 2 Einstellungsvoraussetzungen
- § 3 Missio Canonica
- § 4 Kirchlicher Vorbereitungsdienst und zweite Dienstprüfung
- § 5 Einsatz
- § 6 Arbeitgeber und kirchliche Vorgesetzte
- § 7 Pflichten
- § 8 Arbeitszeit, Unterrichtspflichtzeit
- § 9 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung
- § 10 Gemeindearbeit
- § 11 Arbeitsunfähigkeit
- § 12 Erholungsurlaub
- § 13 Arbeitsbefreiung
- § 14 Versetzung
- § 15 Inkrafttreten

Anlagen

Anlage 1

Stundenermäßigung bei Teilzeit wegen Alters

Stundenermäßigung bei Teilzeit wegen Schwerbehinderung

Anlage 2

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

C, 5. Dienstordnung für Mesnerinnen und Mesner

Präambel

- § 1 Einstellungsvoraussetzungen und persönliches Profil
- § 2 Aufgaben
- § 3 Arbeitgeber, Arbeitsvertrag, Vorgesetzter
- § 4 Arbeitszeit
- § 5 Erholungsurlaub und sonstige Vertretungsfälle
- § 6 Arbeitszeit
- § 7 Fortbildung

Anhang zu §§ 3 und 6 der Dienstordnung für Mesnerinnen und Mesner – Berechnung der Arbeitszeit

C, 6. Dienstordnung für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker

§ 1 Grundlagen und Aufgaben

§ 2 Beschäftigte mit besonderen bzw. regionalen Aufgaben

§ 3 Arbeitgeber, Vorgesetzter

§ 4 Arbeitszeit

§ 5 Erholungsurlaub/Freizeitausgleich

§ 6 Vertretungsfälle

§ 7 Fortbildung

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

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

Präambel

§ 1 Grundlagen des Beschäftigungsverhältnisses

§ 2 Aufgaben der Leitung

§ 3 Ständige Vertretung der Leitung

§ 4 Aufgaben der pädagogischen Fachkraft

§ 5 Aufgaben der pädagogischen Ergänzungskraft

§ 6 Besondere Dienstplichten aller Beschäftigter

§ 7 Regelung der Arbeitszeit, mittelbare Tätigkeit und Fortbildung

C, 8. Dienstordnung für Beschäftigte im Pfarrbüro

§ 1 Einstellungsvoraussetzungen

§ 2 Allgemeine Bestimmungen

§ 3 Aufgaben

§ 4 Arbeitgeber

§ 5 Qualifizierung

§ 6 Eingruppierung Vergütung

Teil D: Sonstige Regelungen

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

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

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Nutzungsbeschränkung

§ 3 Verpflichtung zum Datenschutz

§ 4 Protokollierung

§ 5 Auswertung der Protokolldaten

§ 6 Allgemeine Verfahrensweise

D, 3. Kirchliche Arbeitszeitordnung (KAZO)

A. Arbeitszeitregelungen für kirchenspezifische Tätigkeiten

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Personengruppen
- § 3 Werktägliche Arbeitszeit
- § 4 Zielgruppenorientierte Arbeitszeit
- § 5 Tägliche Arbeitszeit in Sonderfällen
- § 6 Ruhepausen
- § 7 Ruhezeiten
- § 8 Ausgleich für Feiertagsbeschäftigung
- § 9 Geltung des Arbeitszeitgesetzes

B. Arbeitszeitregelungen für Beschäftigte im liturgischen Bereich

- § 10 Geltungsbereich
- § 11 Arbeitszeit
- § 12 Ruhezeiten
- § 13 Arbeit an Sonn- und Feiertagen
- § 14 In-Kraft-Treten

D, 4. Arbeitszeitkontenregelung

Präambel

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

Anlage

Anlage für Religionslehrer und Religionslehrerinnen im Kirchendienst

Anlage für Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft

D, 5. Sabbatjahrregelung

Präambel

- § 1 Geltungsbereich

- § 2 Antragstellung
- § 3 Regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit
- § 4 Ansparkonto
- § 5 Bezüge
- § 6 Vorzeitige Beendigung/Überführung
- § 7 Todesfall
- § 8 In-Kraft-Treten
- Anlage (Mustervereinbarung)
- Anlage zur Mustervereinbarung
- D, 6. Regelung der Altersteilzeitarbeit*
- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Voraussetzungen der Altersteilzeitarbeit
- § 3 Reduzierung und Verteilung der Arbeitszeit
- § 4 Höhe des Entgelts
- § 5 Aufstockungsleistungen
- § 6 Nebentätigkeit
- § 7 Urlaub
- § 8 Nichtbestehen bzw. Ruhen der Aufstockungsleistungen
- § 9 Ende des Arbeitsverhältnisses
- § 10 Mitwirkungspflicht
- D, 6a. Regelung zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte - FlexAZR
- I. Geltungsbereich
 - § 1 Geltungsbereich
- II. Altersteilzeit (ATZ)
 - § 2 Inanspruchnahme von Altersteilzeit
 - § 3 Altersteilzeit in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen
 - § 4 Altersteilzeit im Übrigen
 - § 5 Persönliche Voraussetzungen für Altersteilzeit
 - § 6 Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses
 - § 7 Entgelt und Aufstockungsleistungen
 - § 8 Verteilung des Urlaubs im Blockmodell
 - § 9 Nebentätigkeit
 - § 10 Verlängerung der Arbeitsphase im Blockmodell bei Krankheit
 - § 11 Ende des Arbeitsverhältnisses
 - § 12 Dienstvereinbarungen
- III. Flexible Altersarbeitszeit (FALTER)
 - § 13 Flexible Altersarbeitszeit
- IV. Übergangs- und Schlussvorschriften
 - § 14 Übergangsvorschriften
 - Niederschriftserklärung

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

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Personalunterkünfte

§ 3 Bewertung der Personalunterkünfte

§ 4 Anpassung des Wertes der Personalunterkünfte

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

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Voraussetzungen und Höhe der ergänzenden Leistung

§ 3 Ergänzende Leistung für Kinder

§ 4 Allgemeine Bestimmungen

§ 5 Übergangsbestimmungen

§ 6 Änderungen, Außer-Kraft-Treten

D, 9. Reisekostenordnung der bayerischen Diözesen

Präambel

Abschnitt I: Allgemeines (§ 1)

§ 1 Geltungsbereich

Abschnitt II: Reisekostenvergütung (§§ 2-22)

§ 2 Begriffsbestimmungen

§ 3 Anspruch auf Reisekostenvergütung

§ 4 Art der Reisekostenvergütung

§ 5 Fahrkostenerstattung

§ 6 Wegstrecken- und Mitnahmeentschädigung

§ 7 Dauer der Dienstreise

§ 8 Tagegeld

§ 9 Übernachtungsgeld

§ 10 Erstattung der Auslagen bei längerem Aufenthalt am Geschäftsort

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

§ 12 Erstattung der Nebenkosten

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

§ 14 Bemessung der Reisekostenvergütung in besonderen Fällen

§ 15 Verbindung von Dienstreisen mit privaten Reisen

§ 16 Zwischendienstreisen

§ 17 Erkrankung während einer Dienstreise

§ 18 Aufwandsvergütung

§ 19 Pauschvergütung

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

§ 21 (*frei*)

§ 22 (*frei*)

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

§ 23 Trennungsgeld

§ 24 Erstattung von Auslagen bei Reisen aus besonderem Anlass

Abschnitt IV: Schlussvorschriften (§§ 25-27)

§ 25 (*frei*)

§ 26 (*frei*)

§ 27 Verweisungen

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

Inhaltsverzeichnis

Präambel

Erster Teil: Punktemodell

Abschnitt I: Geltungsbereich

Abschnitt II: Versicherung bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden

Abschnitt III: Betriebsrente

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

Abschnitt V: Finanzierung

Abschnitt VI: Verfahren

Abschnitt VII: Zuschüsse des Dienstgebers zu anderen Zukunftssicherungssystemen

Zweiter Teil: Freiwillige Versicherung

Dritter Teil: Übergangs- und Schlussvorschriften

Abschnitt I: Übergangsregelungen zur Versicherungspflicht

Abschnitt II: Übergangsregelungen für die Rentenberechtigten

Abschnitt III: Übergangsregelungen für Anwartschaften der Versicherten

Abschnitt IV: Schlussvorschriften

Anlage 1 (*frei*)

Anlage 2: Ausnahmen von der Versicherungspflicht

Anlage 3: Ausnahmen vom und Sonderregelungen zum zusatzversorgungspflichtigen Entgelt

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

Anlage 5: Altersvorsorgeplan 2001 des öffentlichen Dienstes

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

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Versicherungspflicht

§ 3 Versicherung

§ 4 Anmeldung und Abmeldung

§ 5 Beiträge

§ 6 Beitragsfreie Zeiten

§ 7 Arbeitsplatzwechsel

§ 8 Freiwillige Versicherung

§ 8a Versicherung bei anderer Versorgungseinrichtung

§ 8b Übergangsregelungen

§ 9 In-Kraft-Treten

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

Teil A

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

Teil B

Ergänzungen zum Beschluss der Zentral-KODA zur Entgeltumwandlung

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

D, 11. Regelung über den Rationalisierungsschutz für Beschäftigte

Vorbemerkung

§ 1 Begriffsbestimmung

§ 2 Unterrichtungspflicht

§ 3 Arbeitsplatzsicherung

§ 4 Fortbildung, Umschulung

§ 5 Besonderer Kündigungsschutz

§ 6a Vergütungssicherung für Angestellte

§ 6b Lohnsicherung für Arbeiter

§ 7 Abfindung

§ 8 Persönliche Anspruchsvoraussetzungen

§ 9 Anrechnungsvorschrift

Hinweis

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

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Einmalige Pauschalzahlung 2014

§ 3 Einmalige Pauschalzahlung 2015

D, 13. Regelung über die einmalige Sonderzahlung 2018

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Einmalige Sonderzahlung

§ 3 Ausnahmen vom Geltungsbereich

Teil E: Auszubildende und Praktikanten

E, 1. Regelungen für Auszubildende

1.1. Regelung für Auszubildende

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Ausbildungsvertrag, Nebenabreden
- § 3 Probezeit
- § 4 Ärztliche Untersuchungen
- § 4a Belohnungen und Geschenke
- § 5 Schweigepflicht, Nebentätigkeiten, Schadenshaftung
- § 6 Personalakten
- § 6a Anrufung der Schlichtungsstelle
- § 7 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit
- § 8 Ausbildungsentgelt
- § 8a Ausbildungsentgelt für Auszubildende gemäß § 1 Absatz 1 Buchstaben b) und c)
- § 8b Unständige Entgeltbestandteile
- § 8c Ausbildungsentgeltbezugsgröße
- § 9 Urlaub
- § 10 Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte
- § 10a Familienheimfahrten
- § 11 Schutzkleidung, Ausbildungsmittel, Lernmittelzuschuss
- § 12 Entgelt im Krankheitsfall
- § 12a Entgeltfortzahlung in anderen Fällen
- § 13 Vermögenswirksame Leistungen
- § 14 Jahressonderzahlung
- § 15 Zusätzliche Altersversorgung
- § 16 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses
- § 16a Übernahme von Auszubildenden
- § 17 Abschlussprämie
- § 18 Zeugnis
- § 19 Ausschlussfrist
- § 20 Einmalzahlungen für 2006 und 2007
- Anlage 1
Niederschriftserklärungen

1.2. Regelung über eine ergänzende Leistung (sog. Ballungsraumzulage)

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

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Praktikantenvertrag, Nebenabreden
- § 3 Probezeit
- § 4 Ärztliche Untersuchungen
- § 5 Schweigepflicht, Nebentätigkeiten, Haftung, Schutzkleidung
- § 6 Personalakten

- § 7 Wöchentliche und tägliche Arbeitszeit
- § 8 Entgelt
- § 9 Sonstige Entgeltregelungen
- § 10 Urlaub
- § 11 Entgelt im Krankheitsfall
- § 12 Entgeltfortzahlung in anderen Fällen
- § 13 Vermögenswirksame Leistungen
- § 14 Jahressonderzahlung
- § 14a Praktikantenentgeltbezugsgröße
- § 15 Beendigung des Praktikantenverhältnisses
- § 16 Zeugnis
- § 17 Ausschlussfrist

E, 3. Richtlinien für die Gewährung von Praktikantenvergütungen (Praktikanten-Richtlinien)

I. Geltungsbereich

II. Praktikantenvergütung

III. Gewährung sonstiger Leistungen

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

F, 1. Zulage für Mentorentätigkeit in Schule und Gemeinde

F, 2. Stundenanrechnung für den Unterricht an Förderschulen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Teil G: Weitere Beschlüsse

G, 1. Kinderbetreuungszuschuss

Anhang: Beschluss der Freisinger Bischofskonferenz

Anhang I: Beschlüsse

Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen

Beschlüsse 2019

Beschlüsse 2018

Beschlüsse 2017

Beschlüsse 2016

Beschlüsse 2015

Beschlüsse 2014

Beschlüsse 2013

Beschlüsse 2012

Beschlüsse 2011

Beschlüsse 2010

Beschlüsse 2009

Beschlüsse 2008

Beschlüsse 2007

Beschlüsse 2006

Beschlüsse 2005

Beschlüsse 2004

Beschlüsse 10/2003 – 12/2003

Zentral-KODA

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

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

Änderungsbeschluss zur Entgeltumwandlung

Entgeltumwandlung

Ordnung über die Anrechnung von Vordienstzeiten zur Anerkennung von Stufenlaufzeiten

Kinderbezogene Entgeltbestandteile

Einbeziehungsklauseln

Anhang II: Kirchengesetzliche Ordnungen mit arbeitsvertragsrechtlicher Relevanz

1. Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse

Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse

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

Authentische Interpretation der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse

2. Ordnung für Schlichtungsverfahren

I. Die Schlichtungsstelle

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

II. Das Schlichtungsverfahren

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

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

§ 1 Regelungsbereich

Erster Abschnitt: Beihilfe nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen

§ 2 Privat krankenversicherte Priester und Kirchenbeamte

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

§ 2b Beamte des Katholischen Schulwerks in Bayern

§ 3 Gesetzlich krankenversicherte Priester und Kirchenbeamte

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

§ 4 Zuständigkeit

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

§ 5 Gesetzlich krankenversicherte hauptberufliche Diakone

§ 5a Privat krankenversicherte hauptberufliche Diakone

Dritter Abschnitt: Beihilfe auf Grund arbeitsvertragsrechtlicher Vorschriften

§ 6 Berechtigte Personen

§ 7 Beihilfeleistungen

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

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

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

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

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

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

§ 8 Sonderregelungen

Vierter Abschnitt: Gemeinsame Vorschriften

§ 9 Ausschluss von Beihilfeleistungen

§ 10 Beihilfeablöseversicherung

§ 11 Zusammentreffen mehrerer Beihilfeberechtigungen

§ 12 Übergangsregelungen

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

§ 1 Regelungsbereich

Erster Abschnitt: Kirchliche Höherversicherung I

§ 2 Geltungsbereich

§ 3 An- und Abmeldung

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

§ 4 Geltungsbereich

Dritter Abschnitt: Gemeinsame Vorschriften

§ 5 Versicherungsleistungen und -bedingungen

Vierter Abschnitt: Übergangsvorschriften

§ 6 Übergangsregelung

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

§ 1 Regelungsbereich

§ 2 Geltungsbereich

§ 3 An- und Abmeldung

§ 4 Versicherungsleistungen und -bedingungen

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

I. Zusagen

II. Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft

Regelung zur Fortführung des kirchlichen Beihilferechts zum Stichtag 31.12.2000

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

I. Allgemeiner Teil

1. Beruf und kirchliche Stellung

2. Einsatzorte und Aufgaben

3. Voraussetzungen für den Dienst

4. Ausbildung, Berufseinführung, Fortbildung

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

7. Kirchliche Lehrerdienstordnung (KLDO)

Inhaltsübersicht

Präambel

I. Abschnitt: Allgemeines

II. Abschnitt: Die Lehrkraft

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

2. Teil: Allgemeine Bestimmungen

3. Teil: Die Lehrkraft im Kollegium

III. Abschnitt: Schulleitung

IV. Abschnitt: Schulträger

V. Abschnitt: Schulverwaltung

VI. Abschnitt: Schulaufsicht

VII. Abschnitt: Schlussvorschriften

8. Diözesane Regelungen

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

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

Vorwort

I. Allgemeiner Teil

1. Beruf und kirchliche Stellung
2. Einsatzorte und Aufgaben
3. Voraussetzungen für den Dienst
4. Ausbildung, Berufseinführung, Fortbildung
5. Bischöfliche Beauftragung und Dienst

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

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

1. Zentral-KODA-Ordnung

Präambel

- § 1 Aufgabe der Zentral-KODA und Geltungsbereich
- § 2 Organe der Zentral-KODA
- § 3 Aufgaben der Zentralen Kommission
- § 4 Aufgaben des Arbeitsrechtsausschusses
- § 5 Zusammensetzung der Zentralen Kommission
- § 6 Zusammensetzung des Arbeitsrechtsausschusses
- § 7 Vorsitzende(r) und stellvertretende(r) Vorsitzende(r)
- § 8 Rechtsstellung
- § 9 Freistellung
- § 10 Beratung
- § 11 Arbeitsweise der Zentralen Kommission
- § 12 Arbeitsweise des Arbeitsrechtsausschusses
- § 13 Inkraftsetzung der Beschlüsse der Zentralen Kommission
- § 14 Vermittlungsausschuss
- § 15 Voraussetzung und Mitgliedschaft im Vermittlungsausschuss
- § 16 Wahl und Amtsperiode des Vermittlungsausschusses
- § 17 Anrufung des Vermittlungsausschusses
- § 18 Verfahren vor dem Vermittlungsausschuss
- § 19 Verfahren zur ersetzenden Entscheidung
- § 20 Vorbereitung der Sitzungen
- § 21 Ausschüsse
- § 22 Kosten
- § 23 Inkrafttreten

2. Wahlordnung für die Vertreter und Vertreterinnen der Dienstnehmerseite in der Zentral-KODA aus den bayerischen Diözesen (Wahlordnung zur Zentralen Kommission – WOzZK)

- § 1 Wahlversammlung

§ 2 Eröffnung der Wahlversammlung und Wahlleitung

§ 3 Wählbarkeit

§ 4 Amtszeit

§ 5 Durchführung der Wahl

§ 6 Mitteilung des Wahlergebnisses

§ 7 Anfechtung der Wahl

§ 8 Ausscheiden und Ruhen

§ 9 In-Kraft-Treten

3. Ordnung der Kommission für das Arbeitsvertragsrechts der bayerischen Diözesen
(Bayerische Regional-KODA-Ordnung – BayRKO)

Präambel

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Kommission

§ 3 Aufgabe

§ 4 Zusammensetzung

§ 5 Berufung und Wahl der Mitglieder, Wahlrechtsgrundsätze

§ 6 Entsendungsgrundsätze

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

§ 8 Vorzeitiges Ausscheiden, Nachfolge für ausgeschiedene Mitglieder, Ruhen der
Mitgliedschaft

§ 9 Unterkommissionen

§ 9a Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte

§ 10 Rechtsstellung

§ 11 Freistellung

§ 12 Schulung

§ 13 Kündigungsschutz der Mitglieder der Kommission

§ 14 Beratung

§ 15 Sitzungen, Antragsstellung und Geschäftsordnung

§ 16 Beschlüsse und ihre Inkraftsetzung

§ 16a Beschlussfassung zu Beschlüssen der Zentralen Kommission

§ 17 Vermittlungsausschuss

§ 18 Voraussetzung der Mitgliedschaft im Vermittlungsausschuss

§ 19 Wahl und Amtszeit des Vermittlungsausschusses

§ 20 Anrufung des Vermittlungsausschusses

§ 21 Verfahren vor dem Vermittlungsausschuss

§ 22 Verfahren zur ersetzenden Entscheidung

§ 23 Vorbereitungsausschuss

§ 24 Arbeitsgruppen

§ 25 Kosten

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

Erster Abschnitt – Grundsätze der Wahl

§ 1 Wahlrechtsgrundsätze

§ 2 Wahlbereiche

Zweiter Abschnitt – Wahlvorstände

§ 3 Bildung von Wahlvorständen

§ 4 Zusammensetzung der Wahlvorstände

§ 5 Konstituierung der Wahlvorstände, Wahl der Vorsitzenden

§ 6 Beschlussfassung, Verschwiegenheitspflicht

Dritter Abschnitt – Wahlberechtigung, Wahlvorschlagsrecht und Wählbarkeit

§ 7 Wahlberechtigung

§ 8 Wahlvorschlagsrecht

§ 9 Wählbarkeit

Vierter Abschnitt – Vorbereitung der Wahl

§ 10 Wahltag

§ 11 Rechtsträgerverzeichnisse

§ 12 Wählerverzeichnisse

§ 13 Erstellung der Wahlunterlagen, Bestimmung des Wahlablaufs

§ 14 Wahlvorschläge der Beschäftigten

§ 15 Prüfung der Wahlvorschläge und vorläufige Kandidatenliste

§ 16 Endgültige Kandidatenliste

Fünfter Abschnitt – Wahlhandlung

§ 17 Stimmen

§ 18 Wahlunterlagen

§ 19 Durchführung der Wahl

Sechster Abschnitt – Feststellung des Wahlergebnisses

§ 20 Auszählung der Stimmen

§ 21 Ungültige Stimmen, Zurückweisung von Wahlbriefen

§ 22 Entscheidung des Wahlvorstandes

§ 23 Feststellung des Wahlergebnisses

§ 24 Vorläufiges Wahlergebnis

§ 25 Wahlanfechtung

§ 26 Endgültiges Wahlergebnis

§ 27 Wahlniederschrift und Aufbewahrung der Wahlunterlagen

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

Inhaltsübersicht

Präambel

Erster Teil – Allgemeine Vorschriften –

- § 1 Kirchliche Gerichte für Arbeitsachen
- § 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 Arbeitsachen – 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 Arbeitsachen – 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 Arbeitsachen – 1. Abschnitt: Verfahren im ersten Rechtszug – 1. Unterabschnitt: Allgemeine Verfahrensvorschriften

- § 27 Anwendbares Recht
- § 28 Klageschrift
- § 29 Klagerücknahme
- § 30 Klageänderung
- § 31 Zustellung der Klage/Klageerwiderung
- § 32 Ladung zur mündlichen Verhandlung
- § 33 Vorbereitung der mündlichen Verhandlung

§ 34 Alleinentscheidung durch den Vorsitzenden

§ 35 Ablehnung von Gerichtspersonen

§ 36 Zustellungen und Fristen

§ 37 Wiedereinsetzung in versäumte Fristen

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

§ 38 Gang der mündlichen Verhandlung

§ 39 Anhörung Dritter

§ 40 Beweisaufnahme

§ 41 Vergleich, Erledigung des Verfahrens

§ 42 Beratung und Abstimmung

§ 43 Urteil

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

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

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

§ 44b Wahlprüfungsklage

§ 45 Organstreitverfahren über Zuständigkeit einer KODA

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

§ 46 Anwendbares Recht

§ 47 Revision

§ 48 Nichtzulassungsbeschwerde

§ 49 Revisionsgründe

§ 50 Einlegung der Revision

§ 51 Revisionsentscheidung

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

§ 52 Einstweilige Verfügung

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

§ 53 Vollstreckungsmaßnahmen

§ 54 Vollstreckung von Willenserklärungen

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

§ 55 Verfahrensbeschwerde

Vierter Teil – Schlussvorschriften –

§ 56 In-Kraft-Treten

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

§ 1 Gegenstand

§ 2 Vorbereitung der Entscheidung über die Entsendung

§ 3 Entscheidung über die Entsendung

§ 4 Bekanntmachung der Entscheidung über die Entsendung

§ 5 Kosten

§ 6 Übergangsvorschrift

Anhang IV

Abkürzungsverzeichnis

§ 1 Allgemeiner Geltungsbereich

(1) 1Die von der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (Bayerische Regional-KODA) beschlossenen und vom Diözesanbischof für die Diözese in Kraft gesetzten arbeitsvertraglichen Regelungen gelten für die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – nachfolgend Beschäftigte genannt –, die in einem Arbeitsverhältnis mit einem der in § 1 Absatz 1 und 2 der Ordnung der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (Bayerische Regional-KODA) genannten Rechtsträger stehen. 2Diese Regelungen gelten nicht für

- a) Beschäftigte bei Rechtsträgern, auf deren Arbeitsverhältnisse satzungsgemäß die Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) Anwendung finden,
- b) Beschäftigte für die Eingliederungszuschüsse nach den [§§ 88 ff. SGB III](#) gewährt werden,
- c) Leiharbeitnehmer/Leiharbeitnehmerinnen von nicht kirchlichen Personal-Service-Agenturen, sofern deren Rechtsverhältnisse kollektivrechtlich geregelt sind.

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

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

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

(4) Für Beschäftigte in Hotels und Gaststätten gelten die Regelungen der Tarifverträge zwischen dem Bayerischen Hotel- und Gaststättenverband – DEHOGA Bayern e.V. und der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten Landesbezirk Bayern in ihrer jeweils geltenden Fassung sowie die Regelungen der Teile [D, 1., D, 2. und D, 10 d.](#)

Protokollnotiz zu Absatz 4:

Dieser Absatz gilt nicht für kirchliche Exerzitien-, Bildungs-, Tagungs- und Jugendhäuser.

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

(6) Für Beschäftigte im Buchhandel gelten die Regelungen der Tarifverträge des Buchhandels und der Verlage in Bayern zwischen dem Arbeitgeberverband der Verlage und Buchhandlungen in Bayern e.V. und ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e. V., Landesbezirk Bayern in ihrer jeweils geltenden Fassung sowie die Regelungen der Teile [D, 1., D, 2. und D, 10 d.](#)

Protokollnotiz zu Absatz 6:

Dieser Absatz gilt nur für Beschäftigte, die überwiegend in einem Ladengeschäft tätig sind.

(7) (frei)

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

Protokollnotiz zu Absatz 8:

Anwendung finden die folgenden Tarifverträge:

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 9:

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

Teil A

A, 1. Allgemeiner Teil

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

§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

(1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.

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

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

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

§ 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen

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

(2) 1Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. 2Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. 3Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.

Protokollnotiz zu Absatz 2:

1. Die Verletzung der Pflichten gemäß § 3 Absatz 2 kann einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung darstellen; ggf. entsteht Schadensersatzpflicht.

2. Die Dienstvorgesetzten haben dafür Sorge zu tragen, dass ihre Beschäftigten in regelmäßigen Abständen über diese Verpflichtungen belehrt werden.

3. Die Dienstvorgesetzten haben etwaigen Verstößen nach Möglichkeit durch geeignete organisatorische und personalpolitische Maßnahmen vorzubeugen.

(3) 1Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. 2Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen. 3Eine Nebentätigkeit ist zu untersagen, wenn und soweit sie

a) gegen kirchliche oder staatliche Gesetze verstößt,

b) mit dem Ansehen des kirchlichen Dienstes nicht vereinbar ist,

c) die/den Beschäftigte/n in Widerspruch zu ihren/seinen dienstlichen Pflichten bringt,

d) in Konkurrenz zu der arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeit der/des Beschäftigten steht,

e) die Zeit oder die Arbeitskraft der/des Beschäftigten so stark in Anspruch nimmt, dass die ordnungsgemäße Erfüllung ihrer/seiner arbeitsvertraglich vereinbarten Pflichten beeinträchtigt wird.

4Auch nicht anzeigepflichtige Nebentätigkeiten dürfen die Dienstobliegenheiten nicht beeinträchtigen.

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

Protokollnotiz zu Absatz 4:

Unter Vertrauensärztin/Vertrauensarzt im Sinne des § 3 Absatz 4 ist eine/ein vom Arbeitgeber mit der Untersuchung beauftragte/r Ärztin/Arzt zu verstehen.

(5) 1Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. 2Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. 3Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.

Protokollnotiz zu Absatz 5:

1. Der Arbeitgeber kann eine Bevollmächtigte/einen Bevollmächtigten zurückweisen, wenn es aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen geboten ist.

2. Beschäftigte müssen zu Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. Ihre Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.

(6) Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse in der jeweiligen Fassung ist Bestandteil der Arbeitsverträge der Beschäftigten im Dienst der Katholischen Kirche in den bayerischen Diözesen.¹

¹Vgl. hierzu den Beschluss der Zentral-KODA vom 6.11.2008, abgedruckt in [Anhang I](#).

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

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

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

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

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

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

§ 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung

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

Anmerkung zu Absatz 1:

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

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

Anmerkung zu Absatz 2:

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

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

Anmerkung zu Absatz 3:

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

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

§ 5 Qualifizierung

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

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

(3) 1Qualifizierungsmaßnahmen sind

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

2Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Beschäftigten schriftlich bestätigt.

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 5 Satz 1:

Es findet die Reisekostenordnung der bayerischen Diözesen Anwendung.

(6) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.

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

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

§ 5a Freiwillige Qualifizierungsmaßnahmen

(1) 1Unterzieht sich eine Beschäftigte/ein Beschäftigter einer in [§ 5](#) Absatz 3 Buchstabe a) bis c) und e) genannten Qualifizierungsmaßnahme, die der Arbeitgeber als freiwillige Qualifizierungsmaßnahme anerkannt hat, hat sie/er zu diesem Zwecke jährlich Anspruch auf Arbeitsbefreiung für drei Arbeitstage unter Fortzahlung des Entgelts. 2Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf anteilige Arbeitsbefreiung.

Protokollnotiz zu § 5a Absatz 1:

1Der Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts richtet sich nach der Anzahl der Arbeitstage pro Woche.

2Beschäftigte haben bei

- einer Ein- oder Zwei-Tage-Woche Anspruch auf Arbeitsbefreiung für einen Arbeitstag,
- einer Drei- oder Vier-Tage-Woche Anspruch auf Arbeitsbefreiung für zwei Arbeitstage,
- einer Fünf- oder Sechs-Tage-Woche Anspruch auf Arbeitsbefreiung für drei Arbeitstage.

(2) 1Veranlasst der Arbeitgeber eine Qualifizierungsmaßnahme im Sinne des [§ 5](#) Absatz 3, vermindert sich der Anspruch auf Arbeitsbefreiung nach Absatz 1 jeweils um die Arbeitstage, die die angeordnete Qualifizierungsmaßnahme dauert. 2Eine Anrechnung nach Satz 1 erfolgt auch, wenn der Arbeitgeber aufgrund einer berufsspezifischen Regelung eine Fortbildung anordnet.

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

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

Abschnitt II: Arbeitszeit (§§ 6-11b)

Anmerkung zu Abschnitt II:

Bei In-Kraft-Treten dieser Bestimmungen bestehende Gleitzeitregelungen bleiben unberührt.

§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit ¹⁾

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

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

Protokollnotiz zu § 6 Absatz 1 Satz 1:

1. Ist bei teilzeitbeschäftigtem pädagogischem Personal im Arbeitsvertrag eine feste Stundenzahl vereinbart und verändert sich aufgrund der ab 01.07.2008 auf 39 Stunden erhöhten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit das Entgelt wegen einer anderen Relation von ermäßigter zur vollen Arbeitszeit, ist auf Antrag der/des Beschäftigten bis zum 30.06.2008 die Stundenzahl so aufzustocken, dass mindestens die Höhe des bisherigen Brutto-Entgelts erreicht wird.

2. ¹Für Beschäftigte, deren Altersteilzeitarbeitsverhältnis nach der „Regelung der Altersteilzeitarbeit“ spätestens am 01.10.2005 begonnen hat, beträgt die regelmäßige Arbeitszeit im Sinne des Absatzes 1 Satz 1 für die Dauer der Vereinbarung 38,5 Stunden, sofern die Teilnahme des Beschäftigten an der Erhöhung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit im sozialrechtlichen Sinne zum Wegfall der in § 2 Absatz 1 Ziffer 2 Altersteilzeitgesetz normierten Voraussetzung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses führen würde. ²Für die nach dem 01.10.2005 beginnenden Altersteilzeitarbeitsverhältnisse ist für die Berechnung der bisherigen Arbeitszeit § 6 Absatz 2 Satz 3 Altersteilzeitgesetz anzuwenden, wobei die Rundung nach oben zu erfolgen hat. ³Die Sätze 1 und 2 finden auf die Altersteilzeitarbeitsverhältnisse mit Religionslehrerinnen und Religionslehrern im Kirchendienst an Volks- und Förderschulen und mit Religionslehrerinnen und Religionslehrern im Kirchendienst an Waldorfschulen und diesen gleichgestellten Schulen, die spätestens am 01.09.2005 begonnen haben, entsprechende Anwendung.

2a. Für das pädagogische Personal in Kindertageseinrichtungen, die sich in einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis befinden oder deren Altersteilzeitarbeitsverhältnis spätestens am 1. Juli 2008 beginnt, gilt Ziffer 1 Satz 1, Halbsatz 2 in der bis zum 30. Juni 2008 geltenden Fassung bei der Berechnung des Tabellenentgelts und von in Monatsbeträgen zustehenden Zulagen.

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

*derzeit 39 Stunden wöchentlich

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

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

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

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

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

§ 37 Ausschlussfrist

(1) ¹Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der/dem Beschäftigten oder vom Arbeitgeber in Textform geltend gemacht werden. ²Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus. ³Die Frist nach Satz 1 gilt nicht für unabdingbare Ansprüche nach dem Mindestlohngesetz oder nach zwingenden Rechtsverordnungen auf Grundlage des Arbeitnehmerentendegesetzes.

Protokollnotiz zu Absatz 1:

Bei Beschlüssen der Bayerischen Regional-KODA, die vom jeweiligen Diözesanbischof rückwirkend in Kraft gesetzt werden, beginnt die Ausschlussfrist frühestens mit dem Erscheinungsdatum des Amtsblatts der jeweiligen Diözese.

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

§ 38 Begriffsbestimmungen

(1) (*frei*)

(2) (*frei*)

(3) (*frei*)

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

Anmerkung zu § 38 Absatz 4:

Die auf leistungsgeminderte Beschäftigte anzuwendenden Regelungen zur Entgeltssicherung bestimmen sich nach [§ 16a Teil A.3](#).

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

§ 39 Erstattung von Auslagen

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

(2) Für die Erstattung von

a) Auslagen aus Anlass der Abordnung,

b) Auslagen für Reisen zur Einstellung vor Begründung des Arbeitsverhältnisses,

c) Auslagen aus Anlass der Ausbildung,

d) Fahrtkosten für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstelle aus besonderem Anlass

finden die in der jeweiligen Diözese geltenden Bestimmungen Anwendung.

§ 40 Dienstreisen

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

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

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

§ 41 Umzugskosten/Trennungsgeld

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

§ 42 Saisonaler Ausgleich

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

§ 43 Überstunden

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

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

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

Abschnitt VII: Sonderregelungen (§§ 44-45)

§ 44 Besondere Regelungen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

Für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst gelten die in der [Anlage zu § 44](#) aufgeführten besonderen Regelungen.

§ 45 Entgelt der Beschäftigten in der Pflege

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

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

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

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

Anmerkung zu Absatz 3:

Absatz 3 findet keine Anwendung auf Beschäftigte, die mindestens zur Hälfte eine oder mehrere der folgenden Tätigkeiten ausüben haben:

- Erfüllung von Pflegeaufgaben an Patienten von psychiatrischen oder neurologischen Krankenhäusern, die nicht in diesen Krankenhäusern untergebracht sind,
- dem zentralen Sterilisationsdienst vorstehen.

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

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

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

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

10. Ständige Vertreterinnen und Vertreter

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

A, 2.2. Allgemeiner Teil

2.2.1. Allgemeine Tätigkeitsmerkmale

1. Entgeltgruppe 1 (einfachste Tätigkeiten)

Entgeltgruppe 1

Beschäftigte mit einfachsten Tätigkeiten, zum Beispiel

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

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

Protokollnotiz zu Entgeltgruppe 1:

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

2. Sind zumindest zu einem Fünftel Tätigkeiten einer höheren Entgeltgruppe auszuüben, ist die/der Beschäftigte nicht der Entgeltgruppe 1 zugeordnet.“

2. Entgeltgruppen 2 bis 9a (handwerkliche Tätigkeiten)

Entgeltgruppe 2

Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten.

(1)Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die keine Vor- oder Ausbildung, aber eine fachliche Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht.

2Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind.)

Entgeltgruppe 3

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

Entgeltgruppe 4

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

2. Beschäftigte mit schwierigen Tätigkeiten.

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

Entgeltgruppe 5

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

Entgeltgruppe 6

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, die hochwertige Arbeiten verrichten.

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

Entgeltgruppe 7

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, die besonders hochwertige Arbeiten verrichten.

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

Entgeltgruppe 8

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

Entgeltgruppe 9a

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

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

Vorbemerkung

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

Entgeltgruppe 2

Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten.

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

Entgeltgruppe 3

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

Entgeltgruppe 4

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

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

2. Beschäftigte mit schwierigen Tätigkeiten.

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

Entgeltgruppe 5

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

2. Beschäftigte, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert.

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

Entgeltgruppe 6

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert, sowie
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 2, deren Tätigkeit vielseitige Fachkenntnisse erfordert.

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

Entgeltgruppe 7

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

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

Entgeltgruppe 8

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

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

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, deren Tätigkeit selbstständige Leistungen erfordert.

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

Entgeltgruppe 9b

1. Beschäftigte mit abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
2. Beschäftigte, deren Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordert.

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

Entgeltgruppe 9c

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

Entgeltgruppe 10

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

Entgeltgruppe 11

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

Entgeltgruppe 12

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

5. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Erziehungsheimen oder von Wohnheimen für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des [§ 2 SGB IX](#) mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen bestellt sind.

(Hierzu Anmerkungen Nummern 1, 4, 9, 10 und 11)

6. Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen/ Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S 12 heraushebt.

(Hierzu Anmerkungen Nummern 1 und 15)

7. Psychagoginnen/Psychagogen mit staatlicher Anerkennung oder staatlich anerkannter Prüfung und entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Anmerkung Nummer 16)

Entgeltgruppe S 18

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen.

(Hierzu Anmerkungen Nummern 8 und 9)

2. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von [§ 2 SGB IX](#) oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des [§ 2 SGB IX](#) mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen.

(Hierzu Anmerkungen Nummern 8 und 9)

3. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Erziehungsheimen oder von Wohnheimen für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des [§ 2 SGB IX](#) mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen.

(Hierzu Anmerkungen Nummern 1, 9, 10 und 11)

4. Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen/ Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe S 17 Fallgruppe 6 heraushebt.

(Hierzu Anmerkungen Nummern 1 und 15)

Anmerkungen:

1. 1Die Beschäftigten – ausgenommen die in Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2, Entgeltgruppe S 7 und Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2 eingruppierten Beschäftigten – erhalten für die Dauer der Tätigkeit in einem Erziehungsheim, einem Kinder- oder einem Jugendwohnheim oder einer vergleichbaren Einrichtung (Heim) eine Zulage in Höhe von 61,36 Euro monatlich, wenn in dem Heim überwiegend behinderte Menschen im Sinne des [§ 2 SGB IX](#) oder Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten zum Zwecke der Erziehung, Ausbildung oder Pflege ständig untergebracht sind; sind nicht überwiegend solche Personen ständig untergebracht, beträgt die Zulage 30,68

Euro monatlich. 2Für die in Entgeltgruppe S 15 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 5, S 16 bei Tätigkeiten der Fallgruppen 5 und 6, S 17 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 5 und S 18 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 3 eingruppierten Beschäftigten gilt Satz 1 für die Dauer der Tätigkeit in einem Wohnheim für erwachsene Menschen mit Behinderung entsprechend. 3Für die in Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2, Entgeltgruppe S 7 und Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2 eingruppierten Beschäftigten in einem Heim im Sinne des Satzes 1 erster Halbsatz beträgt die Zulage 40,90 Euro monatlich. 4Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Beschäftigte einen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben. 5Sie ist bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 23 Absatz 3, Teil A, 1.) zu berücksichtigen.

2. Schwierige fachliche Tätigkeiten sind z. B.

- a) Tätigkeiten in Einrichtungen für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX und in psychiatrischen Kliniken,
- b) alleinverantwortliche Betreuung von Gruppen z. B. in Randzeiten,
- c) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,
- d) Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder in Gruppen von Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,
- e) Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen.

Hinweis zu Nummer 2 Buchstabe c):

Der Anteil von einem Drittel kann auch erreicht werden, wenn Kinder von Flüchtlingen im ersten Jahr ihres Aufenthalts in Deutschland den Integrationsgruppen zugewiesen sind. Dieser Hinweis entfällt mit Ablauf des 31.08.2020.

3. Als entsprechende Tätigkeit von Erzieherinnen/Erziehern gilt auch die Tätigkeit in Schulkindergärten, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nicht schulpflichtige Kinder und die Betreuung von über 18jährigen Personen (z. B. in Einrichtungen für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder für Obdachlose).

4. 1 Ständige Vertreterinnen/Vertreter sind nicht Vertreterinnen/Vertreter in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen. 2Je Kindertagesstätte soll eine ständige Vertreterin oder ein ständiger Vertreter der Leiterin oder des Leiters bestellt werden.

5. Nach diesem Tätigkeitsmerkmal sind auch

- a) Kindergärtnerinnen/Kindergärtner und Hortnerinnen/Hortner mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung,
- b) Kinderkrankenschwestern/Kinderkrankenpfleger, die in Kinderkrippen tätig sind, eingruppiert.

6. Besonders schwierige fachliche Tätigkeiten sind z. B. die

- a) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,
- b) Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder von Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,
- c) Tätigkeiten in Jugendzentren/Häusern der offenen Tür, Tätigkeiten in der kirchlichen offenen Jugendarbeit,
- d) Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen,
- e) fachlichen Koordinierungstätigkeiten für mindestens vier Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe S 8a,
- f) Tätigkeiten einer Facherzieherin/eines Facherziehers mit einrichtungübergreifenden Aufgaben.

Hinweis zu Nummer 6 Buchstabe a):

Der Anteil von einem Drittel kann auch erreicht werden, wenn Kinder von Flüchtlingen im ersten Jahr ihres Aufenthalts in Deutschland den Integrationsgruppen zugewiesen sind. Dieser Hinweis entfällt mit Ablauf des 31.08.2020.

7. Unter Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung sind Beschäftigte zu verstehen, die einen nach Maßgabe der Rahmenvereinbarung über die Ausbildung und Prüfung an Fachschulen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 7. November 2002) gestalteten Ausbildungsgang für Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit der vorgeschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zur Führung der Berufsbezeichnung „staatlich anerkannte Heilpädagogin/staatlich anerkannter Heilpädagoge“ erworben haben.

8. Kindertagesstätten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Krippen, Kindergärten, Horte, Kinderbetreuungsstuben, Kinderhäuser und Kindertageseinrichtungen der örtlichen Kindererholungsfürsorge.

9. 1Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist für das jeweilige Kalenderjahr grundsätzlich die Zahl der vom 1. Oktober bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze zugrunde zu legen. 2Bei der Ermittlung der Durchschnittsbelegung wird ein an ein Kind unter drei Jahren verbgebener Platz doppelt, ein an ein behindertes oder an ein von Behinderung bedrohtes Kind gemäß § 53 SGB XII verbgebener Platz dreifach gerechnet. 3Eine Unterschreitung der maßgeblichen je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze von nicht mehr als 5 v.H. führt nicht zur Herabgruppierung. 4Eine Unterschreitung um mehr als 5 v.H. führt erst dann zur Herabgruppierung, wenn die maßgebliche Platzzahl drei Jahre hintereinander unterschritten wird. 5Eine Unterschreitung auf Grund vom Arbeitgeber verantworteter Maßnahmen (z. B. Qualitätsverbesserungen) führt ebenfalls nicht zur Herabgruppierung. 6Hiervon bleiben organisatorische Maßnahmen infolge demografischer Handlungsnotwendigkeiten unberührt.

A, 2.4. Entgeltordnung für Pastoralassistentinnen/Pastoralassistenten und Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten

§ 1 Grundlagen des Entgelts

- (1) Pastoralassistentinnen/Pastoralassistenten erhalten ein Entgelt nach Entgeltgruppe 12.
- (2) ¹Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten erhalten ein Entgelt nach Entgeltgruppe 13. ²Nach einer Beschäftigungszeit als Pastoralreferentin/Pastoralreferent von neun Jahren erhalten Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten eine Zulage (allgemeine Zulage). ³Die Höhe der Zulage beträgt EUR 180,00. ⁴In Stufe 6 beträgt die Höhe der Zulage EUR 225,00. ¹
- ¹ Der Zulagenbetrag nimmt an prozentualen Entgelterhöhungen teil.

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 1:

Fällt der Zeitpunkt der Höhergruppierung nicht mit dem Zeitpunkt des Erreichens der Stufe 3 zusammen, läuft die erreichte Stufenlaufzeit aus Stufe 2 der Entgeltgruppe 12 in der Entgeltgruppe 13 weiter.

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 2:

Die Gewährung der allgemeinen Zulage nach Absatz 2 hat die Wirkung einer Höhergruppierung.

- (3) ¹Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten erhalten ein Entgelt nach Entgeltgruppe 14 oder höher, wenn sie einer herausgehobenen Stelle zugewiesen sind. ²Die allgemeine Zulage wird in diesen Fällen nicht gewährt.

Protokollnotiz zu Absatz 3 Satz 1:

Herausgehobene Stellen sind in allen Einsatzfeldern möglich. Bewertungskriterien hierfür sind insbesondere die besondere Schwierigkeit und Bedeutung einer Stelle hinsichtlich der Leitungs- oder konzeptionellen Verantwortung oder die Erforderlichkeit von besonderen, umfangreichen Zusatzqualifikationen.

§ 2 Übergangsregelung

Bei Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten, die zum 1. Oktober 2005 bereits als Pastoralassistentin/Pastoralassistent im Vorbereitungsdienst oder als Pastoralassistentin/Pastoralassistent beschäftigt waren und in Entgeltgruppe 13 eingruppiert sind, wird die Beschäftigungszeit in dieser Tätigkeit, die sie vor dem 1. Oktober 2005 vollendet haben, mit dem Zeitpunkt des Inkrafttretens auf ihre Stufenlaufzeit in der Entgeltgruppe 13 angerechnet.

A, 2.5. Entgeltordnung für Gemeindeassistentinnen/Gemeindeassistenten und Gemeindeferentinnen/Gemeindeferenten

(Die Vergütungsordnung für Gemeindeassistenten und Gemeindeferenten in den bayerischen (Erz-)Diözesen vom 01.09.1997 ist zum 31.12.2013 außer Kraft getreten.)

§ 1 Grundlagen des Entgelts

(1) Gemeindeassistentinnen/Gemeindeassistenten erhalten ein Entgelt nach Entgeltgruppe 9b.

(2) 1Gemeindeferentinnen/Gemeindeferenten erhalten ein Entgelt nach Entgeltgruppe 10. 2Nach einer Beschäftigungszeit als Gemeindeferentin/Gemeindeferent ([§ 34 Absatz 3 Teil A, 1.](#)) von neun Jahren und dem Einsatz an mindestens der zweiten Stelle als Gemeindeferentin/Gemeindeferent erhalten Gemeindeferentinnen/Gemeindeferenten eine Zulage (allgemeine Zulage). 3Die Höhe der Zulage beträgt ab 01.04.2019 in Stufe 4 EUR 117,59, in Stufe 5 EUR 164,62 und in Stufe 6 EUR 293,99.¹

¹Der Zulagenbetrag nimmt an prozentualen Entgelterhöhungen teil.

Protokollnotiz zu § 1 Absatz 2 Satz 2:

1. Die Gewährung der allgemeinen Zulage nach Absatz 2 hat die Wirkung einer Höhergruppierung.
2. Gemäß [Teil A, 2.6.](#) berücksichtigungsfähige Beschäftigungszeiten ([§ 34 Absatz 3 Teil A, 1.](#)) als Religionslehrerin/Religionslehrer im Kirchendienst stehen Beschäftigungszeiten als Gemeindeferentin/Gemeindeferent nach Absatz 2 gleich.

(3) 1Gemeindeferentinnen/Gemeindeferenten, die auf der Grundlage der diözesanen Anweisung gemäß [§ 2 Absatz 3 Teil C, 2.](#) (Dienstordnung Gemeindeferentinnen/Gemeindeferenten) in ihrem Einsatzbereich zu besonderen Aufgaben herangezogen werden, erhalten unabhängig von der Zulage nach Absatz 2 für die Dauer der Heranziehung eine Funktionszulage. 2Die Höhe dieser Zulage beträgt ab 01.04.2019 EUR 235,18.¹

¹Der Zulagenbetrag nimmt an prozentualen Entgelterhöhungen teil.

(4) Bewerberinnen/Bewerber, die vor Aufnahme in die Berufseinführung beschäftigt werden, erhalten bis zum Beginn der Berufseinführung ein Entgelt nach Entgeltgruppe 8.

Protokollnotiz:

1. Besondere Aufgaben im Sinne des Absatz 3 sind anzunehmen im Falle:
 - eigenständiger und eigenverantwortlicher Wahrnehmung von Aufgaben in den Grunddiensten der Gemeindepastoral in einer größeren Seelsorgeeinheit, auf Dekanats- oder Regionalebene (z. B. Erwachsenen Katechese, Erwachsenenbildung, Ökumene, interreligiöser Dialog, Trauerpastoral, Taufpastoral) in inhaltlicher, konzeptioneller und organisatorischer Hinsicht,
 - eigenständiger und eigenverantwortlicher Wahrnehmung von Aufgaben im kategorialen Bereich in inhaltlicher, konzeptioneller und organisatorischer Hinsicht,
 - Ausführung einer Aufgabe mit der dafür notwendigen Zusatzqualifikation (z. B. Supervision, Mediation, Gemeindeberatung, Notfallseelsorge).

Die Zulage nach Absatz 3 wird auch bei Übertragung mehrerer o. g. Tätigkeiten nur ein Mal gewährt.

2. 1Die Erzdiözese München und Freising gewährt in den Stufen 1 bis 5 zusätzlich zu den Zulagen nach Absatz 2 und 3 weiterhin die bisherige Förderzulage. 2Die Höhe dieser Zulage beträgt in den Stufen 1 bis 4 weiterhin EUR 130,00. 3In Stufe 5 beträgt diese Zulage EUR 100,00. 4In Stufe 6 entfällt diese Zulage. 5Für Teilzeitbeschäftigte wird diese Zulage anteilig gewährt. 6Solange die Voraussetzungen der allgemeinen Zulage nach Absatz 2 nicht vorliegen, wird die Zulage auch in den Stufen 5 und 6 in Höhe von EUR 130,00 gewährt.

Hinweis:

Während der Ableistung des berufspraktischen Jahres nach Abschluss der schulischen Ausbildung werden 75 % aus Entgeltgruppe 9b gewährt.

Zum 2. Abschnitt Arbeitszeit, Überstunden

Nr. 4

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 2:

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

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 3:

1. Auf Antrag der Lehrkraft kann der Schulträger angesparte Zeiten finanziell abgetlen.

2. Der Schulträger hat das Recht, den Gesamtumfang des Arbeitszeitkontos bis höchstens zu der für die Lehrkräfte des Freistaates Bayern geltenden Dauer festzulegen.

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

Protokollnotiz zu Absatz 3:

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 4:

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

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

(6) ¹Die Unterrichtspflichtzeit kann im Einzelfall bei Vorliegen dringender betrieblicher Erfordernisse für das jeweilige Schuljahr um bis zu 20 % gekürzt werden¹. 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.

¹Vorrangig ist eine Einigung mit den Lehrkräften zu versuchen.

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

Protokollnotiz:

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

Zum 3. Abschnitt Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

Nr. 5

Zu §§ 12 bis 14 Teil A, 1. - Eingruppierung, Eingruppierung in besonderen Fällen, Anmerkung zu §§ 12, 13, Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit -

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

Nr. 5 a Lehrkräfte mit Führungsaufgaben

- (1) 1Die Übertragung von Führungsaufgaben mit Weisungsbefugnis (Führungsaufgaben) erfolgt zunächst befristet für eine Bewährungszeit von drei Jahren. 2Zum Ende dieses Zeitraums überprüft und bewertet die Schulleiterin/der Schulleiter im Einvernehmen mit dem

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

Kapitel 1 - Sonderregelungen zu Teil A, 1.

Zum 1. Abschnitt Allgemeine Vorschriften

Nr. 1

Zu [§ 1 Teil A, 1.](#) - Allgemeiner Geltungsbereich -

¹Diese Sonderregelungen gelten für Lehrkräfte an beruflichen Schulen mit Ausnahme der Berufsschulen. ²Die Lehrerdienstordnung für katholische Schulen in freier Trägerschaft in Bayern (KLDO) in ihrer jeweiligen Fassung ist Bestandteil des Arbeitsverhältnisses.

Erläuterung:

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

Nr. 2

Zu [§ 3 Teil A, 1.](#) - Allgemeine Arbeitsbedingungen -

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

Nr. 3

Zu [§§ 5 und 5a Teil A, 1.](#) - Qualifizierung, Freiwillige Qualifizierungsmaßnahmen -

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

Zum 2. Abschnitt Arbeitszeit, Überstunden

Nr. 4

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

(2) 1Für Lehrkräfte gelten die Arbeitszeitregelungen wie für Lehrkräfte des Freistaates Bayern an beruflichen Schulen. 2Bei der Errichtung eines freiwilligen Arbeitszeitkontos findet [§ 6 Absatz 4 Teil D, 4.](#) entsprechende Anwendung. 3Die Errichtung eines verpflichtenden Arbeitszeitkontos richtet sich nach den Vorschriften für die entsprechenden arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräfte des 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 abgeben.
2. Der Schulträger hat das Recht den Gesamtumfang des Arbeitszeitkontos bis höchstens zu der für die Lehrkräfte des Freistaates Bayern geltenden Dauer festzulegen.

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

Protokollnotiz zu Absatz 3:

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 4:

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

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

(6) 1Die Unterrichtspflichtzeit kann im Einzelfall bei Vorliegen dringender betrieblicher Erfordernisse für das jeweilige Schuljahr um bis zu 20 % gekürzt werden¹. 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.

¹Vorrangig ist eine Einigung mit den Lehrkräften zu versuchen.

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

Anmerkung:

Es bestehen keine Einwände gegen die Anwendung der staatlichen Regelungen bei der Mehr- oder Minderarbeit. Eine

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

Kapitel 1 - Sonderregelungen zu Teil A, 1.

Zum 1. Abschnitt Allgemeine Vorschriften

Nr. 1

Zu [§ 1 Teil A, 1.](#) - Allgemeiner Geltungsbereich -

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

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

Erläuterung:

¹Diese Sonderregelungen gelten weiterhin für Lehrkräfte an Schulen, die gemäß Art. 127a BayEUG ab 1. August 2012 als Hauptschulen, Grund- und Hauptschulen oder Volksschulen fortgeführt werden. ²Lehrkräfte im Sinne dieser Sonderregelung sind Personen, bei denen die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten im Rahmen eines Schulbetriebes der Tätigkeit das Gepräge gibt. ³Als Lehrkräfte im Sinne dieser Sonderregelungen gelten auch Schulleiterinnen und Schulleiter.

Nr. 2

Zu [§ 3 Teil A, 1.](#) - Allgemeine Arbeitsbedingungen -

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

Nr. 3

Zu [§§ 5](#) und [5a Teil A, 1.](#) - Qualifizierung, Freiwillige Qualifizierungsmaßnahmen -

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

Zum 2. Abschnitt Arbeitszeit, Überstunden

Nr. 4

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 2:

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

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 3:

1. Auf Antrag der Lehrkraft kann der Schulträger angesparte Zeiten finanziell abgelten.

2. Der Schulträger hat das Recht den Gesamtumfang des Arbeitszeitkontos bis höchstens zu der für die Lehrkräfte des Freistaates Bayern geltenden Dauer festzulegen.

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

Protokollnotiz zu Absatz 3:

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 4:

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

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

(6) 1Die Unterrichtspflichtzeit kann im Einzelfall bei Vorliegen dringender betrieblicher Erfordernisse für das jeweilige Schuljahr um bis zu 20 % gekürzt werden¹. 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.

¹Vorrangig 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 Lehrendienstordnung, 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.](#)

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

Bei Beschäftigten, die ein über das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 15 hinausgehendes Entgelt erhalten, kann individualvertraglich von den von der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (Bayerische Regional-KODA) beschlossenen und vom Diözesanbischof für die Diözese in Kraft gesetzten arbeitsvertraglichen Regelungen abgewichen werden.

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

¹Außer Kraft getreten durch Beschluss der Bayerischen Regional-KODA vom 16. Juli 2009, mit Wirkung vom 1. September 2009, und ersetzt durch die „Dienstordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst“ veröffentlicht in der Anlage zu den Amtsblättern der bayerischen (Erz-)Diözesen „Änderungen und Ergänzungen zum Arbeitsvertragsrecht der bayerischen (Erz-)Diözesen – ABD – Nr. 89“

C, 5. Dienstordnung für Mesnerinnen und Mesner

(zuletzt geändert am 13.07.2017 zum 01.08.2017)

Präambel

Der Dienst der Mesnerinnen/Mesner – nachfolgend Beschäftigte genannt – besteht in der Hilfe bei liturgischen Handlungen und in der Pflege und Sicherung des Kirchengebäudes und seines Inventars.

§ 1 Einstellungsvoraussetzungen und persönliches Profil

¹Die Beschäftigten müssen insbesondere durch die hohe Nähe des Dienstes zur Liturgie eine entsprechende persönliche Eignung besitzen. ²Dazu gehört auch die Bereitschaft, die eigenen Kompetenzen laufend den Anforderungen anzupassen und sich entsprechend zu qualifizieren. ³Sie sollen eine abgeschlossene Berufsausbildung, möglichst in einem handwerklichen Beruf, nachweisen.

§ 2 Aufgaben

Zu den Aufgaben der Beschäftigten gehören insbesondere:

1. die Vorbereitung und Bereitstellung der zu gottesdienstlichen Handlungen benötigten Paramente und Gegenstände,
2. die Hilfe beim An- und Ablegen der liturgischen Gewänder,
3. weitere Handreichungen vor, während und nach Gottesdiensten, Prozessionen und kirchlichen Begräbnissen und anderes,
4. die Assistenz bei kirchlichen Feiern, Segnungen und Sakramentenspendungen, soweit nicht andere Personen damit beauftragt sind,
5. das Anleiten und Beaufsichtigen der Ministrantinnen und Ministranten,
6. die Aufbewahrung, Pflege und Sicherung der Paramente, der kirchlichen Geräte und des sonstigen Inventars der Kirche und der Sakristei,
7. die Sorge für das ewige Licht, das Weihwasser, den Schmuck der Kirche, die Gestaltung des Kirchenraums besonders zu kirchlichen Festtagen, das Betreuen des Schriftenstandes, der Schaukästen, des Opferkerzenständers etc.,
8. das Öffnen und Schließen der Kirche und ihrer Nebenräume,
9. das Beobachten des baulichen Zustands der Kirche,
10. das Bedienen der technischen Anlagen (Heizung, Beleuchtung, Uhr- und Läutewerk, Lautsprecheranlagen, Alarmanlagen etc.),
11. die Sorge für Ordnung und Sauberkeit in der Kirche und den dazugehörigen Räumlichkeiten,
12. das Reinigen, Räumen und Streuen der zur Kirche gehörenden Wege, Straßen und Plätze sowie der Zugänge zur Kirche gemäß den örtlichen Vorschriften und die Pflege der Außenanlagen,
13. die Anleitung, Einarbeitung und Begleitung des Reinigungspersonals, der Hilfs- und Vertretungskräfte und der Handwerkerinnen und Handwerker.
14. die Zusammenarbeit mit den Gremien, dem Pfarrbüro und sonstigen Beschäftigten.

2Die einzelnen Aufgaben werden unter Berücksichtigung der ortsüblichen Gegebenheiten im „Anhang zu §§ 3 und 6 der Dienststörung für Mesnerinnen und Mesner – Berechnung der Arbeitszeit“, festgelegt. Dieser Anhang ist Bestandteil des Arbeitsvertrages.

§ 3 Arbeitgeber, Arbeitsvertrag, Vorgesetzter

(1) Arbeitgeber der Beschäftigten ist eine kirchliche Stiftung oder die Diözese oder ein sonstiger kirchlicher Rechtsträger.

(2) 1Der Arbeitsvertrag mit einer kirchlichen Stiftung bedarf zu seiner Wirksamkeit der stiftungsaufsichtlichen Genehmigung. 2Ein entsprechender Vermerk ist im Arbeitsvertrag aufzunehmen.

(3) Unmittelbarer Vorgesetzter ist der Kirchenverwaltungsvorstand oder der/die von ihm Beauftragte, der/die im Rahmen der Dienststörung Weisungen erteilen kann.

§ 4 Arbeitszeit

(1) 1Die Berechnung der Arbeitszeit der Beschäftigten erfolgt nach „Diensteinheiten“ (eine Diensteinheit = 60 Minuten), die in einem Beschäftigungsplan festgelegt sind (Anhang). 2Davon unberührt bleibt das Direktionsrecht; insbesondere hat der/die unmittelbare Vorgesetzte das Recht, unter Beibehaltung der vereinbarten Arbeitszeit, andere Dienste des Beschäftigungsplans zuzuweisen. 3Bei der Zuweisung ist insbesondere bei Teilzeitbeschäftigten, im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten, der persönlichen Situation der/des Beschäftigten Rechnung zu tragen.

(2) 1Der Dienst der Beschäftigten erfordert grundsätzlich die Ableistung der regelmäßigen Arbeitszeit an sechs Tagen in der Woche. 2Der Sonntag ist grundsätzlich Arbeitstag. 3Davon abweichende Vereinbarungen sind im Arbeitsvertrag festzuhalten.

(3) 1Der wöchentlich arbeitsfreie Tag ist in Absprache mit dem unmittelbaren Vorgesetzten dauerhaft auf einen bestimmten Wochentag festzulegen. 2Wird aus dringenden betrieblichen Gründen ausnahmsweise an diesem Tag Arbeit angeordnet, ist ein anderer arbeitsfreier Tag innerhalb einer Woche zu gewähren. 3Dieser arbeitsfreie Tag darf nicht auf einen gesetzlichen Feiertag gelegt werden.

(4) Die Verteilung der dienstplanmäßigen Arbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage einschließlich der Sonn- und Feiertage erfolgt durch den unmittelbaren Vorgesetzten nach vorheriger Absprache mit den Beschäftigten.

(5) 1Für die Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit, die als Anhang dem Arbeitsvertrag beizufügen und auf Veranlassung des Arbeitgebers bzw. auf Antrag der Beschäftigten zu überprüfen ist, gelten unter Bezug auf § 3 (Aufgaben) die Richtlinien des Anhangs.

(6) 1Wenn Diensteinheiten auf Dauer hinzukommen bzw. auf Dauer wegfallen, ist eine Anpassung des Arbeitsvertrages vorzunehmen. 2Ist aufgrund des Wegfalls von Diensteinheiten das Entgelt zu kürzen, sind die Kündigungsvorschriften zu beachten.

§ 5 Erholungsurlaub und sonstige Vertretungsfälle

(1) 1Der jährliche Erholungsurlaub ist so zu legen, dass er nicht in die kirchlichen Festzeiten fällt. 2In begründeten Fällen kann davon einvernehmlich abgewichen werden.

(2) 1Für die Zeit des Erholungsurlaubs, sowie Arbeitsbefreiungen gemäß § 4 Absatz 3 und § 6 sowie gemäß § 29 Teil A, 1. schlagen die Beschäftigten nach Möglichkeit eine geeignete

Vertretung vor. 2Die Beauftragung der Vertretung und deren Vergütung sind Angelegenheit des Arbeitgebers.

§ 6 Arbeitszeit

(1) 1Für den am Ostersonntag und Pfingstsonntag geleisteten Dienst wird den Beschäftigten zusätzlich zu ihrem festgelegten freien Tag jeweils ein arbeitsfreier Tag gewährt. 2Der arbeitsfreie Tag darf nicht auf einen gesetzlichen Feiertag gelegt werden.

(2) 1Die an einem gesetzlichen Feiertag oder an einem betriebsüblich arbeitsfreien Tag geleisteten Arbeitsstunden sind durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Arbeitstag innerhalb eines Ausgleichszeitraums von acht Wochen auszugleichen. 2Wenn die jeweils angefallenen Ausgleichsstunden keinen vollen Tag ergeben, ist die wöchentliche Arbeitszeit so zu verteilen, dass die Beschäftigten über einen ganzen freien Tag verfügen können.

(3) Fällt bei einer Tätigkeit bei einer 6-Tage-Woche ein gesetzlicher Feiertag oder ein betriebsüblicher arbeitsfreier Tag auf den festgelegten freien Arbeitstag und werden Beschäftigte zur Arbeit herangezogen, erhalten diese dafür unabhängig von den an diesem Tag geleisteten Arbeitsstunden einen ganzen freien Tag, möglichst innerhalb einer Woche.

(4) 1Den Beschäftigten ist pro Vierteljahr anstelle eines freien Wochenarbeitstages ein arbeitsfreier Sonntag zu gewähren. 2Dabei sollen Beschäftigte die Möglichkeit erhalten, Ausgleichsstunden gemäß Absatz 2 so zu legen, dass sie dadurch einen arbeitsfreien zusammenhängenden Samstag und Sonntag haben, wenn dringende betriebliche Gründe dem nicht entgegenstehen. 3Davon kann einvernehmlich abgewichen werden.

(5) Für Beschäftigte, die arbeitsvertraglich ausschließlich zum Sonn- und Feiertagsdienst herangezogen werden, finden die Absätze 1 bis 4 keine Anwendung.

§ 7 Fortbildung

1Die Beschäftigten sind zur Fortbildung verpflichtet. 2Die überhäufig Beschäftigten sollen nach bestandener Probezeit einen Grundkurs der überdiözesanen Mesnerschule in Freising besuchen. 3Näheres regeln die diözesanen Fortbildungsordnungen.

Anhang zu §§ 3 und 6 der Dienstordnung für Mesnerinnen und Mesner – Berechnung der Arbeitszeit

Für die Pfarrei: _____
 Stelleninhaber/-in: _____
 Herr/Frau: _____

1. Liturgischer Dienst

		anrechenbare Diensteinheit	tatsächliche Diensteinheiten
1.1.	Regelmäßiger Sonntagsdienst		
1.1.1.	Eucharistiefeiern, Pfarr- oder Hauptgottesdienst	2 D	_____ D
1.1.2.	weitere Eucharistiefeiern / Vorabendgottesdienst am Samstag	je 1,5 D	_____ D
1.1.3.	Andachten, Rosenkränze etc.	je 0,75 D	_____ D
	1.1. Zwischensumme		===== D
1.2.	Regelmäßiger Werktagsdienst		
1.2.1.	Eucharistiefeiern, Werktagsmessen	je 1 D	_____ D
1.2.2.	Andachten, Rosenkränze etc.	je 0,75 D	_____ D
	1.2. Zwischensumme:		===== D
	1.1. + 1.2. Gesamtsumme:		===== D
	(Su 1.1. + 1.2.) x (52) = Jahressumme I		===== D
	Jahressumme I:		===== D

Berechnung:

Zusätzliche Fest- und Feiertagsdienste sind in der Liste anzuführen und eigens zu begründen

1.3.	Fest- und Feiertagsdienst	anrechenbare Diensteinheit	tatsächliche Diensteinheiten
1.3.1.	Neujahr	1,5 D	= _____ D
1.3.2.	Erscheinung des Herrn (Dreikönige)	(Hi.) 4,5 D	= _____ D
1.3.3.	Lichtmess und Blasius	2,5 D	= _____ D
1.3.4.	Aschermittwoch	2,5 D	= _____ D
1.3.5.	Palmsonntag	2,5 D	= _____ D
1.3.6.	Gründonnerstag	5 D	= _____ D
1.3.7.	Karfreitag	5 D	= _____ D
1.3.8.	Karsamstag mit Osternacht	6 D	= _____ D

1.3.9.	Ostermontag	2,5 D	=	<u> </u>	D
1.3.10.	Erstkommunion	3 D	=	<u> </u>	D
1.3.11.	Bittgänge (ohne Bittmesse)	3 D	=	<u> </u>	D
1.3.12.	Christi Himmelfahrt	2 D	=	<u> </u>	D
1.3.13.	Pfingstmontag	2 D	=	<u> </u>	D
1.3.14.	Fronleichnam (mit Prozession)	6 D	=	<u> </u>	D
1.3.15.	Mariä Himmelfahrt	2 D	=	<u> </u>	D
1.3.16.	Kirchweihfest	2,5 D	=	<u> </u>	D
1.3.17.	Allerheiligen	2 D	=	<u> </u>	D
1.3.18.	Allerheiligen (Friedhofgang)	1 D	=	<u> </u>	D
1.3.19.	Allerseelen	1 D	=	<u> </u>	D
1.3.20.	Kindermette	2,5 D	=	<u> </u>	D
1.3.21.	Christmette	5 D	=	<u> </u>	D
1.3.22.	Weihnachten	2,5 D	=	<u> </u>	D
1.3.23.	Hl. Stephanus (2. Weihnachtstag)	2 D	=	<u> </u>	D
1.3.24.	Hl. Silvester (Jahresschluss)	2 D	=	<u> </u>	D
1.3.25.	Ewige Anbetung	1,5 D	=	<u> </u>	D
1.3.26.	Patrozinium	2 D	=	<u> </u>	D
1.3.27.			=	<u> </u>	D
1.3.28.			=	<u> </u>	D
1.3.29.			=	<u> </u>	D
1.3.30.			=	<u> </u>	D
	Gesamtsumme:		=	<u> </u>	D
<hr/>					
	Summe: 1.3.1. bis 1.3.30. = Jahressumme II				
		Jahressumme II:		<u> </u>	D

Berechnung:

Berechnungsgrundlage in der einzelnen Pfarrei ist der Durchschnitt der vorhergehenden drei Jahre.

Die Anzahl der Sondergottesdienste x anrechenbarer Dienst = tatsächlicher Dienst.

Zusätzliche Sondergottesdienste sind in der Liste anzuführen und eigens zu begründen.

1.4.	Sondergottesdienste	anrechenbare Diensteinheit	tatsächliche Diensteinheiten
1.4.1.	Kreuzwegandachten	X 1 D	= <u> </u> D
1.4.2.	Maiandachten	X 1 D	= <u> </u> D

1.4.3.	Oktoberosenkränze	X 1 D	=	<u> </u>	D
1.4.4.	Fatimariosenkränze	X 1 D	=	<u> </u>	D
1.4.5.	Hl. Stunden (vor Herz-Jesu- Freitag)	12 X 1,0 D	=	<u> </u>	D
1.4.6.	Schulgottesdienste	X 1,5 D	=	<u> </u>	D
1.4.7.	Gottesdienste außerhalb der regelmäßigen Gottesdienstordnung	X 1,5 D	=	<u> </u>	D
1.4.8.	Hochzeiten m. Eucharistiefeier	X 1,5 D	=	<u> </u>	D
1.4.9.	Hochzeiten o. Eucharistiefeier	X 1,5 D	=	<u> </u>	D
1.4.10.	Taufeiern	X 1 D	=	<u> </u>	D
1.4.11.	Beerdigungen m. Eucharistiefeier	X 2 D	=	<u> </u>	D
1.4.12.	Beerdigungen	X 1 D	=	<u> </u>	D
1.4.13.	Wallfahrten	X	=	<u> </u>	D
1.4.14.	Weitere Andachten und Rosenkränze	X 0,75 D	=	<u> </u>	D
1.4.15.		X	=	<u> </u>	D
1.4.16.		X	=	<u> </u>	D
1.4.17.		X	=	<u> </u>	D
1.4.18.		X	=	<u> </u>	D
1.4.19.		X	=	<u> </u>	D
1.4.20.		X	=	<u> </u>	D
		Gesamtsumme:	=	<u> </u>	D

Summe: 1.4.1. bis 1.4.20. = Jahressumme III

Jahressumme III: D

2. Außerliturgischer Dienst

2.1.	Regelmäßige Dienste (Das Überschreiten bzw. Unterschreiten – z.B. bei nicht vollständiger Übertragung einer Aufgabe – der Mindestdienste ist im Einzelfall zu begründen.)	wöchentl. Mindestdiensteinheit		wöchentl. tatsächliche Diensteinheiten
2.1.1.	Anleiten und Beaufsichtigen der Ministrantinnen und Ministranten	1 D		<u> </u> D
2.1.2.	Aufbewahren und Pflege des Inventars, der Kirche und Sakristei, Sicherung der Kostbarkeiten	1 D		<u> </u> D
2.1.3.	Sorge für das ewige Licht, Weihwasser, Schmuck des Altars und der Kirche	1 D		<u> </u> D
2.1.4.	Betreuung des Schriftenstandes, der Schaukästen u. d. Opferkerzenständers	1 D		<u> </u> D
2.1.5.	Öffnen und Schließen der Kirche	1 D		<u> </u> D

2.1.6.	und ihrer Nebenräume Beobachten des baulichen Zustandes der Kirche, Bedienen und Warten technischer Anlagen	1 D	_____
2.1.7.	Dienstgänge soweit sie zur Erledigung der Aufgaben notwendig sind	1 D	_____ D
2.1.8.	Sorge für Ordnung und Sauberkeit in der Kirche (Beaufsichtigen des Reinigungspersonals)	1,5 D	_____ D
2.1.9.	Sorge für Kirchenwäsche	1 D	_____ D
2.1.10.	Wegezeiten (bei mindestens zwei regelmäßig zu betreuenden Kirchen)	1 D	_____ D
2.1.11.	Kirchenführungen		_____ D
2.1.12.	Sonstiges		_____ D
2.1.13.			_____ D
2.1.14.			_____ D
2.1.15.			_____ D
	2.1.1. bis 2.1.15. = Gesamtsumme		_____ D
	Summe (2.1.) x (52) = Jahressumme IV		_____ D
	Jahressumme IV:		===== D
3.	Hausmeisterdienste		
	Der Umfang der Tätigkeit ist im Einzelfall zu ermitteln und zu begründen.		_____
3.1.	Reinigen der Kirche		_____
3.2.	Reinigen, Räumen und Streuen der zur Kirche gehörenden Wege, Straßen und Plätze sowie der Zugänge zur Kirche gemäß den örtlichen Vorschriften und die Pflege der Außenanlagen		_____
	Jahressumme V:		_____ D
			===== D
4.	Feststellung der Gesamtdienstzeit		
	Jahressumme I:		_____ D
	Jahressumme II:		_____ D
	Jahressumme III:		_____ D
	Jahressumme IV:		_____ D
	Jahressumme V:		_____ D
	Gesamtjahressumme (JS):		===== D

C, 8. Dienststörung für Beschäftigte im Pfarrbüro

1Die Tätigkeit der Beschäftigten im Pfarrbüro¹ stellt einen Verwaltungsdienst in der Kirche dar, der für die Arbeit der pastoralen Dienste in der Gemeinde von besonderer Bedeutung ist. 2In vielen Fällen haben die Beschäftigten im Pfarrbüro ersten oder alleinigen Kontakt mit Personen, die das Pfarrbüro aufsuchen und somit hat ihre Tätigkeit in der Regel auch eine pastorale Zielrichtung.

¹Der Begriff Pfarrbüro umfasst auch Verwaltungsbüros von über eine Pfarrei hinausgehenden Zusammenschlüssen von Pfarreien, Verwaltungsbüros von Dekanaten oder Zusammenschlüssen von Dekanaten

§ 1 Einstellungsvoraussetzungen

1Fachliche Voraussetzungen sind eine abgeschlossene Berufsausbildung im kaufmännischen Bereich bzw. im Verwaltungsbereich oder gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen. 2Persönliche Voraussetzungen sind insbesondere menschliche Reife, Kontaktfähigkeit, Bereitschaft zur Teamarbeit, Zuverlässigkeit, Ehrlichkeit, Einfühlungsvermögen, Taktgefühl und Diskretion.

§ 2 Allgemeine Bestimmungen

1. Zusammenarbeit

1Die Beschäftigten im Pfarrbüro tragen mit den anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu einer guten Zusammenarbeit unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und mit den ehrenamtlich Tätigen der Pfarrei bei. 2Sie haben ein Anrecht auf Information in allen sie betreffenden Fragen. 3Pfarrer, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ehrenamtlich Tätige werden von ihnen umfassend informiert. 4Soweit Fragen aus dem Aufgabenbereich der Beschäftigten im Pfarrbüro in Dienstgesprächen besprochen werden, werden sie hinzugezogen.

2. Schweigepflicht

1Die Beschäftigten im Pfarrbüro haben über Angelegenheiten Verschwiegenheit und Diskretion zu bewahren, von denen sie infolge ihrer Tätigkeit Kenntnis erhalten haben. 2Diese Verpflichtung besteht auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.

3. Datenschutz

Die Beschäftigten im Pfarrbüro sind verpflichtet, die Anordnung über den kirchlichen Datenschutz in der jeweils gültigen Fassung einzuhalten.

§ 3 Aufgaben

1Das Berufsbild der Beschäftigten im Pfarrbüro umfasst die im Pfarrbüro anfallenden Verwaltungsaufgaben, die von einfacheren Arbeiten bis hin zu geschäftsführenden Aufgaben reichen können. 2Die im Pfarrbüro anfallenden Verwaltungsarbeiten sind insbesondere:

1. Parteiverkehr

- 1.1. Kontaktaufnahme und Erstkontakt bei seelsorglichen Anliegen,
- 1.2. Vermittlung von Besuchern und Hilfe suchenden Personen,

- 1.3. Erteilen von Auskünften.

2. Allgemeine Sekretariatsarbeiten

- 2.1. Telefondienst,
- 2.2. Schriftverkehr,
- 2.3. Bearbeiten des Postein- und -ausgangs,
- 2.4. Führen des Terminkalenders:
 - 2.4.1. Terminabsprachen und Weitergabe von Terminen,
 - 2.4.2. Erinnerung an Geburtstage und Jubiläen,
- 2.5. Führen der Urlaubs- und Krankheitsdatei und Weiterleitung an die übergeordneten kirchlichen Stellen,
- 2.6. Einkaufen von Bürobbedarf und Geschenken zu besonderen Anlässen im Rahmen der Bevollmächtigung,
- 2.7. Botengänge,
- 2.8. Entgegennahme und Weiterleitung von Informationen, auch über pfarrliche Vorgänge und Veranstaltungen,
- 2.9. Unterstützen der haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei Verwaltungsaufgaben.

3. Besondere Sekretariatsarbeiten

- 3.1. Pfarrbücher/Matrikelbücher:
 - 3.1.1. Führen der Pfarrbücher/Matrikelbücher einschließlich des damit verbundenen Schriftverkehrs,
 - 3.1.2. Vorbereiten von Urkunden und Stammbucheintragungen,
 - 3.2. Kirchliches Meldewesen:
 - 3.2.1. Führen und Pflegen der Pfarrkartei/Pfarrdatei im Rahmen des kirchlichen Meldewesens,
 - 3.2.2. Auswerten der Meldedaten für pfarrliche Zwecke,
 - 3.3. Registratur:
 - 3.3.1. Ablage nach vorgegebenem Aktenplan,
 - 3.3.2. Mitarbeit bei der Archivierung,
 - 3.3.3. Erstellung von Statistiken,
 - 3.3.4. Erstellen und Führen der Inventarverzeichnisse,
 - 3.4. Informationsdienst:
 - 3.4.1. Mitarbeit beim Erstellen des Kirchenanzeigers,
 - 3.4.2. Mitarbeit bei der Öffentlichkeitsarbeit.

4. Finanzangelegenheiten nach Maßgabe der Ordnung für kirchliche Stiftungen in den bayerischen (Erz-)Diözesen (KiStiftO) und nach Anordnung der zuständigen Kirchenverwaltung und unter Aufsicht des Kirchenpflegers

- 4.1. Kassen- und Rechnungsführung,
- 4.2. Führen der Buchhaltung der Kirchenstiftung(en) und der Kindertageseinrichtungen einschließlich des Belegwesens, Führen evtl. Sonderrechnungen, Mitarbeit bei der Erstellung und Überwachung des Haushaltsplans sowie der Jahresrechnung,
- 4.3. Unterstützung der Zuständigen bei Baumaßnahmen in den Pfarrkirchenstiftungen,
- 4.4. Entgegennahme, Verwaltung und Abrechnung von Messstipendien und Stolarien, Kirchgeld, Kollekten, Spenden und Sammlungen.

5. Pfarrliche Einrichtungen und Gremien

Teil D: Sonstige Regelungen

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

In die Arbeitsverträge der Beschäftigten in den bayerischen Diözesen sind unter Berücksichtigung des Gesetzes über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen ([Nachweisgesetz - NachwG](#)) folgende zusätzliche kirchenspezifische Bestandteile aufzunehmen:

1. Bei Kirchenstiftungen als Arbeitgeber: Datum des Kirchenverwaltungsbeschlusses bezüglich der Einstellung,
2. Umsetzung von [§ 3 Absatz 6 Teil A, 1.](#): „Die 'Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse' ist in ihrer jeweiligen Fassung Bestandteil des Arbeitsvertrages“,
3. Verweis auf die besonderen Loyalitätspflichten gemäß der Grundordnung: „Frau/Herr ... ist sich bewusst, dass im Hinblick auf ihr/sein Arbeitsverhältnis mit dem kirchlichen Arbeitgeber ihre/seine Tätigkeit und auch ihr/sein außerdienstliches Verhalten nicht im Widerspruch zur kirchlichen Grundordnung stehen darf. Bei Verstoß gegen diese Verpflichtung gilt [Artikel 5 GO.](#)“,
4. In Umsetzung von [§ 1 ABD](#): „Für das Arbeitsverhältnis gelten die von der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (Bayerische Regional-KODA) beschlossenen und vom (Erz-)Bischof für die (Erz-)Diözese in Kraft gesetzten arbeitsvertragsrechtlichen Regelungen der bayerischen Diözesen in ihrer jeweiligen Fassung“. Bei Beschäftigten nach § 1 Absätze 2 bis 8 ist zusätzlich der Satz anzufügen: „Das sind die Regelungen des Tarifvertrags [Angabe des jeweiligen Tarifvertrages] mit den sie ggf. ergänzenden Regelungen gemäß § 1 ABD.“,
5. Verweis auf Dienst- und/oder Entgeltordnungen für bestimmte Berufsgruppen, die in ihrer jeweiligen Fassung Bestandteil des Arbeitsvertrages sind,
6. Unterschrift des Arbeitgebers oder dessen Beauftragten (bei Kirchenstiftungen gemäß der „Ordnung für kirchliche Stiftungen in den bayerischen (Erz-)Diözesen“, Beidrückung des Siegels oder Amtsstempels) und der/des Beauftragten.

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

§ 1 Geltungsbereich

Diese Regelung findet Anwendung für alle Mitarbeiter, die Internet-Dienste nutzen.

§ 2 Nutzungsbeschränkung

Die Internet-Dienste dürfen grundsätzlich nur dienstlich genutzt werden. Unzulässig ist jede Nutzung, die objektiv geeignet ist, den Interessen der Katholischen Kirche oder deren Ansehen in der Öffentlichkeit zu schaden oder die gegen geltende Gesetze und/oder Verordnungen verstößt, z. B. das Abrufen oder Anbieten/Versenden

– von Inhalten, die offensichtlich gegen datenschutzrechtliche, persönlichkeitsrechtliche, urheberrechtliche oder strafrechtliche Bestimmungen verstoßen und/oder

– von beleidigenden, verleumderischen, verfassungsfeindlichen, rassistischen, sexistischen oder pornografischen Äußerungen oder Abbildungen.

§ 3 Verpflichtung zum Datenschutz

¹Der Dienstgeber hat die EDV-Administratoren und die mit der Aufzeichnung und Auswertung von Protokolldaten Beauftragten in besonderer Weise zu Vertraulichkeit und zur Einhaltung der Bestimmungen des kirchlichen Datenschutzes (KDO) zu verpflichten.¹ ²Ebenso ist zu verfahren mit Beauftragten, die EDV-technische Störungen beheben.

¹ Die EDV-Administratoren und die Beauftragten sind in geeigneter Weise bekannt zu geben.

§ 4 Protokollierung

¹Daten jeder Internet-Dienste-Nutzung werden automatisch aufgezeichnet. Die Protokolle des laufenden und der zurückliegenden fünf Monate werden gespeichert. ²Soweit sie nicht als Beweismittel für aufgetretene Störungen oder Unregelmäßigkeiten benötigt werden, sind sie anschließend zu löschen. Im Protokollsystem ist jeder Benutzer zu führen.

§ 5 Auswertung der Protokolldaten

Eine Auswertung von Protokolldaten ist in folgenden Fällen zulässig:

- zur Behebung EDV-technischer Störungen und zur Gewährleistung der Sicherheit,
- im Rahmen von Stichproben,
- bei einem begründeten Verdacht auf einen Verstoß gegen die Nutzungsbeschränkung.

3Der Beitrag des Mitarbeiters kann im Wege der Entgeltumwandlung sichergestellt werden.

(7) 1Die Erklärung des Mitarbeiters über die Höhe seiner Beteiligung an der betrieblichen Altersversorgung nach Absatz 6 kann widerrufen und durch eine anderslautende Erklärung ersetzt werden. 2Die Erklärung ist dem Dienstgeber schriftlich mit einer Frist von 4 Wochen vor dem nächsten Quartalsende vorzulegen.

(8) 1Der Dienstgeber führt die Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung einschließlich des Beitrags des Mitarbeiters an die PENSIONSKASSE ab. 2Der Dienstgeber trägt die auf seine Beiträge entfallende Lohnsteuer im Rahmen der Möglichkeit zur Pauschalierung der Lohnsteuer gemäß [§ 40 b Absatz 2 Satz 1 EStG](#).

(9) 1Dem Mitarbeiter steht es frei, eine höhere Rentenanwartschaft durch einen zweiten Rentenvertrag (freiwillige Versicherung) sicherzustellen. 2Die hierfür erforderlichen Beiträge hat er selbst zu tragen.

Protokollnotiz zu Absatz 1 wurde gestrichen

§ 6 Beitragsfreie Zeiten

(1) Eine Beitragspflicht des Dienstgebers besteht nicht für Zeiten, für die der Mitarbeiter nach dem Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen keinen Anspruch auf laufendes Arbeitsentgelt, Einmalzahlungen jedweder Art, auf Krankenbezüge oder Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach [§ 14 Absatz 1 MuSchG](#) hat.

(2) 1Entfällt wegen Beendigung des Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisses die Beitragspflicht des Dienstgebers für ein bestehendes Versicherungsverhältnis, ohne dass der versicherte Mitarbeiter von der Möglichkeit der freiwilligen Beitragsentrichtung gemäß [§ 8](#) Gebrauch macht, wird das Versicherungsverhältnis beitragsfrei fortgesetzt. 2In diesem Fall wird eine Rentenanwartschaft nach Maßgabe des zum Zeitpunkt der Beitragsfreistellung vorhandenen Deckungskapitals berechnet. 3Der Anspruch des Versicherten auf Teilnahme an künftigen Leistungserhöhungen aus der satzungsmäßigen Überschussverwendung bleibt von der Beitragsfreistellung unberührt.

(3) 1Der Dienstgeber kann jedoch – widerruflich – seine Bereitschaft erklären, auch für nicht beitragspflichtige Zeiten eine Beitragsleistung zu übernehmen. 2Zeiten, für die keine Beiträge des Dienstgebers eingehen, können vom Mitarbeiter mit eigenen Beiträgen belegt werden.

§ 7 Arbeitsplatzwechsel

Scheidet ein bei der PENSIONSKASSE pflichtversicherter Mitarbeiter aus dem Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis aus und nimmt er eine Tätigkeit bei einem Dienstgeber auf, der die Versorgungsordnung B anwendet, so ist die begonnene Pflichtversicherung unter den für die Versorgungsordnung B geltenden Bedingungen fortzuführen.

Der Hinweis wurde gestrichen.

§ 8 Freiwillige Versicherung

1Entfällt die Beitragspflicht des Dienstgebers für eine bestehende Versicherung, so kann der Versicherte die bisherige Pflichtversicherung nach Maßgabe der Satzung der PENSIONSKASSE mit eigener Beitragsleistung als freiwillige Versicherung fortführen. 2Der Versicherte kann hierbei jeden Beitrag zwischen dem tariflichen Mindestbeitrag und dem vom Dienstgeber für den letzten vollen Beschäftigungsmonat abgeführten Pflichtbeitrag wählen.

§ 8a Versicherung bei anderer Versorgungseinrichtung

1Ist abweichend von § 3 der Abschluss einer Zusatzrentenversicherung bei der "Pensionskasse der Caritas VVaG" aus auf deren Seite liegenden rechtlichen Gründen ausgeschlossen, erfolgt statt dessen die Zusatzversorgung durch Abschluss einer Zusatzrentenversicherung bei der "Kölner Pensionskasse VVaG", sofern diese für die Versicherung einen identischen Tarif anbietet, wie er mit Stand vom 30. April 2018 von der Pensionskasse der Caritas VVaG für das Versicherungsverhältnis angeboten worden wäre. 2Soweit die Voraussetzungen vorliegen, kann eine solche Zusatzrentenversicherung durch den Dienstgeber auf die "Pensionskasse der Caritas VVaG" ohne Änderung der Anwartschaft übergeleitet werden.

§ 8b Übergangsregelungen

(1) 1Abweichend von § 2 besteht eine Versicherungspflicht nur, wenn das Arbeits- und Ausbildungsverhältnis vor dem 20. September 2018 begonnen hat und die Zusatzrentenversicherung des betreffenden Mitarbeiters bei der Pensionskasse der Caritas VVaG (§ 3) oder der Kölner Pensionskasse VVaG (§ 8a) vor dem 20. September 2018 wirksam abgeschlossen war. 2Für Beschäftigte deren Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis ab dem 20. September 2018 begonnen hat, findet ABD Teil D, 10 a. Versorgungsordnung A Anwendung.

(2) Die Versorgungsordnung B findet weiterhin auf solche Mitarbeiter Anwendung, für die die Zusatzversorgung bei der Pensionskasse der Caritas VVaG oder der Kölner Pensionskasse VVaG bewirkt wird.

(3) 1Der Dienstgeber kann bis zum 1. Januar 2021 die Versicherungsverträge der Mitarbeiter nach Absatz 2 per 1. Januar 2020 oder 1. Januar 2021 beitragsfrei stellen, soweit dies die Versicherungsbedingungen der in Absatz 2 genannten Pensionskassen zulassen. 2Voraussetzung für die Anwendung des Satzes 1 ist, dass der Dienstgeber zum selben Termin eine Anmeldung des Mitarbeiters nach ABD Teil D, 10 a. vornimmt und der Mitarbeiter der Beitragsfreistellung zugestimmt hatte. 3Auf die Beitragsfreistellung findet § 6 Absatz 2 entsprechende Anwendung.

(4) 1Soweit nach Absatz 2 die Versorgungsordnung B Anwendung findet, kann für die Durchführung der Entgeltumwandlung nach dem Beschluss der Zentral-KODA vom 15. April 2002 in der jeweils geltenden Fassung die Zusatzversorgungskasse der Bayerischen Gemeinden oder ein anderer vom Arbeitgeber eröffneter Weg genutzt werden, soweit dies nach deren jeweiligen Bedingungen zulässig ist. 2In diesem Fall gilt ein sachlicher Grund im Sinne des Satzes 3 des Absatzes 1 des Beschlusses der Zentral-KODA als gegeben.“

§ 9 In-Kraft-Treten

¹Die Versorgungsordnung B tritt mit Wirkung zum 1. Januar 2003 in Kraft. ²Mit dem In-Kraft-Treten der Versorgungsordnung B tritt die Regelung über eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der bayerischen (Erz-)Diözesen (Versorgungsordnung der bayerischen [Erz-]Diözesen [VOBD]) (ABD Teil C, 3 b) außer Kraft.

§ 3

Zuschuss des Arbeitgebers (Ergänzungen zu Nr. 5 des Zentral-KODA-Beschlusses)

1. ¹Wandeln krankensicherungspflichtig Beschäftigte Entgelt im Wege der Unterstützungskasse um und wird hierfür nach den am 31.12.2018 geltenden Regelungen ein Zuschuss des Arbeitgebers gewährt, leistet der Arbeitgeber für am 31.12.2018 bestehende Verträge weiterhin nach den bis dahin geltenden Regelungen für jeden Monat, in dem Arbeitsentgelt umgewandelt wird, einen Zuschuss in Höhe von 13 % des jeweils sozialversicherungsfrei in die betriebliche Altersversorgung umgewandelten Betrages. ²Der Zuschuss wird nicht gewährt im Falle der Nettoumwandlung.
2. Beschäftigte haben überzahlte Zuschüsse zurückzuerstatten.
3. Der Zuschuss ist grundsätzlich mit der Zahlung des Tabellenentgelts des Monats Dezember fällig.
4. ¹Der in der Vereinbarung zwischen der/dem Beschäftigten, der Versorgungseinrichtung und dem Arbeitgeber festgelegte Entgeltumwandlungsbetrag enthält, sofern und soweit ein Anspruch auf Zuschuss des Arbeitgebers besteht, den Zuschuss des Arbeitgebers bereits. ²Der Zuschuss des Arbeitgebers erhöht insoweit nicht den vom Beschäftigten in der Vereinbarung festgelegten Umwandlungsbetrag.

§ 4

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

¹Diese Ergänzungen treten zum 1. August 2009 in Kraft. ²Sie treten mit dem Wegfall des Anspruchs auf Entgeltumwandlung gemäß [Nr. 6 Teil D, 10 c. Teil A](#) außer Kraft. ³Zum 1. August 2009 treten die Ergänzenden Regelungen zu den Beschlüssen der Zentral-KODA zur Entgeltumwandlung nach dem „Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung“ ([BetrAVG](#)) außer Kraft.

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

(1) ¹Beschäftigte nach [§ 1 Absätze 2 bis 8 ABD](#) haben Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung gemäß den Regelungen des geltenden Tarifvertrages bzw. eines ihn ergänzenden Tarifvertrages. ²Das gilt mit der Maßgabe, dass die betriebliche Altersversorgung – sofern es dem Arbeitgeber möglich ist – auch bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden (BVK Zusatzversorgung) erfolgen kann.

(2) Sehen die Regelungen des anzuwendenden Tarifvertrages keinen durch Arbeitgeberbeiträge finanzierten Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung vor, haben die Beschäftigten Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung (betriebliche Altersversorgung) in Form der Beitragszusage gemäß [§ 1 Absatz 2 Nr. 2a BetrAVG](#) nach den folgenden Maßgaben.

(2.1) Der Arbeitgeber hat auf die betriebliche Altersversorgung der / des Beschäftigten einen jährlichen Beitrag in Höhe von Euro 480,00 oder einen monatlichen Beitrag in Höhe von Euro 40,00 zu erbringen.

(2.2) Die Beiträge des Arbeitgebers zur Finanzierung der Leistungen der betrieblichen Altersversorgung sind entsprechend [§ 22 BetrAVG](#) an die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden (BVK Zusatzversorgung) zu zahlen.

(2.3) ¹Die/Der Beschäftigte erhält laufende Leistungen der betrieblichen Altersversorgung auf der Grundlage des planmäßig zuzurechnenden Versorgungskapitals (Zielrente), jedoch ohne eine durch den Arbeitgeber garantierte Leistung. ²Die auf den gezahlten Beiträgen beruhende Anwartschaft auf die betriebliche Altersversorgung ist sofort unverfallbar.

(2.4) Sicherungsbeiträge des Arbeitgebers nach [§ 23 BetrAVG](#) sind nicht zu erbringen.

(2.5) Für den Fall einer Entgeltumwandlung ([§ 1a BetrAVG](#)) gilt [§ 23 Absatz 2 BetrAVG](#).

(3) Der Arbeitgeber kann in Abweichung von Absatz 2 eine Versorgung gemäß [ABD Teil D, Teil 10 a. – Versorgungsordnung A](#) gewähren.

D, 11. Regelung über den Rationalisierungsschutz für Beschäftigte

Vorbemerkung

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

§ 1 Begriffsbestimmung

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

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

Anmerkungen zu Absatz 1:

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

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

- voraussichtlich nicht nur kurzfristigen Nachfragerückgang,
- eine von Dritten (insbesondere durch gesetzgeberische Maßnahmen) verursachte Aufgabeneinschränkung,
- Wegfall zweckgebundener Drittmittel veranlasst sind.

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

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

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

Teil E: Auszubildende und Praktikanten

E, 1. Regelungen für Auszubildende

1.1. Regelung für Auszubildende

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Regelung gilt für

a) Personen, die in Verwaltungen und Betrieben, die unter den Geltungsbereich des ABD fallen, in einem staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberuf ausgebildet werden,

b) Schülerinnen/Schüler

- in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege, Altenpflege,
- in der Operationstechnischen Assistenz und der Anästhesietechnischen Assistenz, jeweils nach der Empfehlung der Deutschen Krankenhausgesellschaft vom 17. September 2013,
- nach dem Notfallsanitättergesetz und
- in praxisintegrierten Ausbildungsgängen zur Erzieherin/zum Erzieher nach landesrechtlichen Regelungen,

die in Verwaltungen und Einrichtungen, die unter den Geltungsbereich des ABD fallen, ausgebildet werden,

c) Auszubildende in betrieblich-schulischen Gesundheitsberufen nach folgenden Maßgaben:

	Berufsausbildung	Gesetzliche Vorschriften in der jeweils aktuellen Fassung
1.	Orthoptistinnen und Orthoptisten	Orthoptistengesetz vom 28. November 1989 (BGBl. I S. 2061) Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Orthoptistinnen und Orthoptisten vom 21. März 1990 (BGBl. I S. 563)
2.	Logopädinnen und Logopäden	Gesetz über den Beruf des Logopäden vom 7. Mai 1980 (BGBl. I S. 529) Ausbildungs- und Prüfungsordnung für Logopäden vom 1. Oktober 1980 (BGBl. I S. 1892)
3.	a) Medizinisch-technische Laboratoriumsassistentinnen und Medizinisch-technische Laboratoriumsassistenten b) Medizinisch-technische Radiologieassistentinnen und Medizinisch-technische Radiologieassistenten c) Medizinisch-technische Assistentinnen für Funktionsdiagnostik und Medizinisch-technische Assistenten für Funktionsdiagnostik	MTA-Gesetz vom 2. August 1993 (BGBl. I S. 1402) Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für technische Assistenten in der Medizin vom 25. April 1994 (BGBl. I S. 922)
4.	Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten	Ergotherapeutengesetz vom 25. Mai 1976 (BGBl. I S. 1246) Ergotherapeuten-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung vom 2. August 1999 (BGBl. I S. 1731)

5.	Physiotherapeutinnen und Physiotherapeuten	Masseur- und Physiotherapeutengesetz vom 26. Mai 1994 (BGBl. I S. 1084) Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Physiotherapeuten vom 6. Dezember 1994 (BGBl. I S. 3786)
6.	Diätassistentinnen und Diätassistenten	Diätassistentengesetz vom 8. März 1994 (BGBl. I S. 446) Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Diätassistentinnen und Diätassistenten vom 1. August 1994 (BGBl. I S. 2088)

(2) Diese Regelung gilt nicht für

- a) Schülerinnen/Schüler in der Krankenpflegehilfe und Altenpflegehilfe sowie Heilerziehungspflegeschüler/innen,
- b) Praktikantinnen/Praktikanten und Volontärinnen/Volontäre,
- c) Auszubildende, die in Ausbildungsberufen der Landwirtschaft, des Weinbaus oder der Forstwirtschaft ausgebildet werden, es sei denn, dass die Beschäftigten des Ausbildenden unter das ABD fallen,
- d) körperlich, geistig oder seelisch behinderte Personen, die aufgrund ihrer Behinderung in besonderen Ausbildungswerkstätten, Berufsförderungswerkstätten oder in Lebenshilfe-einrichtungen ausgebildet werden.

(3) Soweit in dieser Regelung nichts anderes geregelt ist, gelten die jeweils einschlägigen gesetzlichen Vorschriften.

§ 2 Ausbildungsvertrag, Nebenabreden

(1) Vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses ist ein schriftlicher Ausbildungsvertrag zu schließen, der neben der Bezeichnung des Ausbildungsberufs mindestens Angaben enthält über

- a) die maßgebliche Ausbildungs- und Prüfungsordnung in der jeweils geltenden Fassung sowie Art, sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung,
- b) Beginn und Dauer der Ausbildung,
- c) Dauer der regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit,
- d) Dauer der Probezeit,
- e) Zahlung und Höhe des Ausbildungsentgelts,
- f) Dauer des Urlaubs,
- g) Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann,
- h) die Geltung der Regelungen des ABD sowie einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die auf das Ausbildungsverhältnis anzuwendenden Dienstvereinbarungen.

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

§ 3 Probezeit

(1) Die Probezeit beträgt drei Monate.

(2) Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis von beiden Seiten jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

§ 4 Ärztliche Untersuchungen

(1) ¹Auszubildende haben auf Verlangen des Ausbildenden vor ihrer Einstellung ihre gesundheitliche Eignung durch das Zeugnis einer/eines vom Ausbildenden benannten Ärztin/Arztes nachzuweisen. ²Für Auszubildende, die unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, ist ergänzend [§ 32 Absatz 1 JArbSchG](#) zu beachten.

(2) ¹Der Ausbildende ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, Auszubildende zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie in der Lage sind, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen zu erfüllen. ²Bei der beauftragten Ärztin/dem beauftragten Arzt kann es sich um eine Vertrauensärztin/einen Vertrauensarzt oder eine Betriebsärztin/einen Betriebsarzt handeln. ³Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Ausbildende.

Protokollnotiz zu Absatz 2:

Unter Vertrauensärztin/Vertrauensarzt im Sinne des Absatz 2 ist eine/ein vom Ausbildenden mit der Untersuchung beauftragte Ärztin/beauftragter Arzt zu verstehen.

(3) Auszubildende, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt, mit gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten beschäftigt oder mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen oder auf ihren Antrag bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ärztlich zu untersuchen.

§ 4a Belohnungen und Geschenke

¹Die Auszubildenden dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. ²Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Ausbildenden möglich. ³Werden den Auszubildenden derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Ausbildenden unverzüglich anzuzeigen.

Protokollnotiz:

1. Die Verletzung der Pflichten gemäß § 4 a kann einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung darstellen; ggf. entsteht Schadensersatzpflicht.
2. Die Ausbildenden haben dafür Sorge zu tragen, dass ihre Auszubildenden in regelmäßigen Abständen über diese Verpflichtungen belehrt werden.
3. Die Ausbildenden haben etwaigen Verstößen nach Möglichkeit durch geeignete organisatorische und personalpolitische Maßnahmen vorzubeugen.

§ 5 Schweigepflicht, Nebentätigkeiten, Schadenshaftung

(1) Auszubildende haben in demselben Umfang Verschwiegenheit zu wahren wie die Beschäftigten des Ausbildenden.

(2) ¹Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben Auszubildende ihren Ausbildenden rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. ²Der Ausbildende kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen der Auszubildenden oder berechnete Interessen des Ausbildenden zu beeinträchtigen. ³Eine Nebentätigkeit ist zu untersagen, wenn und soweit sie

- a) gegen kirchliche oder staatliche Gesetze verstößt,
- b) mit dem Ansehen des kirchlichen Dienstes nicht vereinbar ist,
- c) die Auszubildende/den Auszubildenden in Widerspruch zu ihren/seinen dienstlichen Pflichten bringt,
- d) in Konkurrenz zu der im Ausbildungsvertrag vereinbarten Tätigkeit der/des Auszubildenden steht,

e) die Zeit oder die Arbeitskraft der/des Auszubildenden so stark in Anspruch nimmt, dass die ordnungsgemäße Erfüllung ihrer/seiner im Ausbildungsvertrag vereinbarten Pflichten beeinträchtigt wird.

4Auch nicht anzeigepflichtige Nebentätigkeiten dürfen die Dienstobliegenheiten nicht beeinträchtigen.

(3) Für die Schadenshaftung der Auszubildenden finden die für die Beschäftigten des Auszubildenden geltenden Bestimmungen des ABD entsprechende Anwendung.

§ 6 Personalakten

(1) 1Die Auszubildenden haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. 2Sie können das Recht auf Einsicht durch eine hierzu schriftlich bevollmächtigte Person ausüben lassen. 3Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.

(2) 1Beurteilungen sind Auszubildenden unverzüglich bekannt zu geben. 2Die Bekanntgabe ist aktenkundig zu machen.

§ 6a Anrufung der Schlichtungsstelle

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

§ 7 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit

(1) Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit der Auszubildenden, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, richten sich nach den für die Beschäftigten des Auszubildenden maßgebenden Vorschriften über die Arbeitszeit.

(2) Wird das Führen von Berichtsheften (Ausbildungsnachweisen) verlangt, ist den Auszubildenden dazu Gelegenheit während der Ausbildungszeit zu geben.

(3) An Tagen, an denen Auszubildende an einem theoretischen betrieblichen Unterricht von mindestens 270 tatsächlichen Unterrichtsminuten teilnehmen, dürfen sie nicht zur praktischen Ausbildung herangezogen werden.

(4) 1Unterrichtszeiten einschließlich der Pausen gelten als Ausbildungszeit. 2Dies gilt auch für die notwendige Wegezeit zwischen Unterrichtsort und Ausbildungsstätte, sofern die Ausbildung nach dem Unterricht fortgesetzt wird.

(5) Auszubildende dürfen an Sonn- und Wochenfeiertagen und in der Nacht zur Ausbildung nur herangezogen werden, wenn dies nach dem Ausbildungszweck erforderlich ist.

(6) iAuszubildende dürfen nicht über die nach Absatz 1 geregelte Ausbildungszeit hinaus zu Mehrarbeit herangezogen und nicht mit Akkordarbeit beschäftigt werden. [§§ 21, 23 ArbSchG](#) und [§ 17 Absatz 3 BBiG](#) bleiben unberührt.

§ 8 Ausbildungsentgelt

(1) Das monatliche Ausbildungsentgelt beträgt

	ab 1. März 2018	ab 1. März 2019
im ersten Ausbildungsjahr	968,26 Euro	1.018,26 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.018,20 Euro	1.068,20 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.064,02 Euro	1.114,02 Euro
im vierten Ausbildungsjahr	1.127,59 Euro	1.177,59 Euro.

(2) Das Ausbildungsentgelt ist zu demselben Zeitpunkt fällig wie das den Beschäftigten des Auszubildenden gezahlte Entgelt.

(3) Ist wegen des Besuches einer weiterführenden oder einer berufsbildenden Schule oder wegen einer Berufsausbildung in einer sonstigen Einrichtung die Ausbildungszeit verkürzt, gilt für die Höhe des Ausbildungsentgelts der Zeitraum, um den die Ausbildungszeit verkürzt wird, als abgeleitete Ausbildungszeit.

(4) Wird die Ausbildungszeit

a) gemäß [§ 16 Absatz 1 Satz 2](#) verlängert oder

b) auf Antrag der/des Auszubildenden nach [§ 8 Absatz 2 BBiG](#) von der zuständigen Stelle oder nach [§ 27 b Absatz 2](#) der Handwerksordnung von der Handwerkskammer verlängert, wenn die Verlängerung erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen, wird während des Zeitraums der Verlängerung das Ausbildungsentgelt des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnitts gezahlt.

(5) In den Fällen des [§ 16 Absatz 2](#) erhalten Auszubildende bis zur Ablegung der Abschlussprüfung das Ausbildungsentgelt des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnitts, bei Bestehen der Prüfung darüber hinaus rückwirkend von dem Zeitpunkt an, an dem das Ausbildungsverhältnis geendet hat, den Unterschiedsbetrag zwischen dem ihnen gezahlten Ausbildungsentgelt und dem für das vierte Ausbildungsjahr maßgebenden Ausbildungsentgelt.

§ 8a Ausbildungsentgelt für Auszubildende gemäß § 1 Absatz 1 Buchstaben b) und c)

(1) Das monatliche Ausbildungsentgelt für Auszubildende gemäß [§ 1 Absatz 1 Buchstabe b\)](#) beträgt:

	ab 1. März 2018	ab 1. März 2019
im ersten Ausbildungsjahr	1.090,69 Euro	1.140,69 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.152,07 Euro	1.202,07 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.253,38 Euro	1.303,38 Euro

(2) Das monatliche Ausbildungsentgelt für Auszubildende gemäß § 1 Absatz 1 Buchstabe c) beträgt:

	ab 1. Januar 2019	ab 1. März 2019
im ersten Ausbildungsjahr	965,24 Euro	1.015,24 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.025,30 Euro	1.075,30 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.122,03 Euro	1.172,03 Euro

§ 8b Unständige Entgeltbestandteile

Für die Ausbildung an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen und Vorfesttagen, für den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft, für die Überstunden und für die Zeitzuschläge gelten die für die Beschäftigten des Auszubildenden geltenden Regelungen sinngemäß.

§ 8c Ausbildungsentgeltbezugsgröße

(1) Bestandteil des ABD werden zum jeweiligen Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens im TVAöD die Einführung oder Änderung

a) der Ausbildungsentgelte ([§ 8 TVAöD Besonderer Teil BBiG](#), [§ 8 TVAöD Besonderer Teil Pflege](#)),

b) der Werte der Bemessungsgrundlage für die Sonderzahlung ([§ 14 TVAöD Allgemeiner Teil](#)),

c) sonstiger Entgeltbestandteile, die in einem den TVAöD ändernden oder ergänzenden Tarifvertrag geregelt werden, insbesondere Einmalzahlungen, soweit die Bayerische Regional-KODA nichts anderes beschließt.

§ 9 Urlaub

(1) Auszubildende erhalten Erholungsurlaub unter Fortzahlung ihres Ausbildungsentgelts ([§ 8](#)) in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Auszubildenden geltenden Regelungen mit der Maßgabe, dass der Urlaubsanspruch bei Verteilung der wöchentlichen Ausbildungszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche in jedem Urlaubsjahr 30 Ausbildungstage beträgt.

(2) Der Erholungsurlaub ist nach Möglichkeit zusammenhängend während der unterrichts-freien Zeit zu erteilen und in Anspruch zu nehmen.

§ 10 Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte

(1) Bei Dienstreisen und Reisen zur Ablegung der in den Ausbildungsordnungen vorge-schriebenen Prüfungen erhalten Auszubildende eine Entschädigung in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Reisekostenbestimmungen in der jeweiligen Fassung.

(2) ¹Bei Reisen zur Teilnahme an überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen im Sinne des [§ 5 Absatz 2 Satz 1 Nr. 6 BBiG](#) außerhalb der politischen Gemeindegrenze Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z. B. Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard) sind auszunutzen. ²Beträgt die Entfernung zwischen den Ausbildungsstätten hierbei mehr als 100 km, werden im Bahnverkehr Zuschläge bzw. besondere Fahrpreise (z. B. für ICE) erstattet. ³Die nachgewiesenen notwendigen Kosten einer Unterkunft am auswärtigen Ort werden, soweit nicht eine unentgeltliche Unterkunft zur Verfügung steht, erstattet. ⁴Zu den Auslagen des bei notwendiger auswärtiger Unterbringung entstehenden Verpflegungsmehraufwands wird für volle Kalendertage der Anwesenheit am auswärtigen Ausbildungsort ein Verpflegungszuschuss in Höhe der nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung maßgebenden Sachbezugswerte für Frühstück, Mittagessen und Abendessen gewährt. ⁵Bei unentgeltlicher Verpflegung wird der jeweilige Sachbezugswert einbehalten. ⁶Bei einer über ein Wochenende oder einen Feiertag hinaus andauernden Ausbildungsmaßnahme werden die dadurch entstandenen Mehrkosten für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand nach Maßgabe der Sätze 3 bis 5 erstattet.

(3) ¹Für den Besuch einer auswärtigen Berufsschule werden die notwendigen Fahrtkosten nach Maßgabe von Absatz 2 Satz 1 erstattet, soweit sie monatlich 6 v. H. des Ausbildungsentgelts für das erste Ausbildungsjahr ([§ 8 Absatz 1](#)) übersteigen. ²Satz 1 gilt nicht, soweit die Fahrtkosten nach landesrechtlichen Vorschriften von einer Körperschaft des öffentlichen Dienstes getragen werden. ³Die notwendigen Auslagen für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand werden bei Besuch der regulären auswärtigen Berufsschule im Blockunterricht entsprechend Absatz 2 Sätze 3 bis 6 erstattet. ⁴Leistungen Dritter sind anzurechnen.

(4) Bei Abordnungen und Zuweisungen werden die Kosten nach Maßgabe des Absatzes 2 erstattet.

§ 10a Familienheimfahrten

¹Für Familienheimfahrten vom jeweiligen Ort der Ausbildungsstätte oder vom Ort der auswärtigen Berufsschule, deren Besuch vom Ausbildenden veranlasst wurde, zum Wohnort der Eltern, der Erziehungsberechtigten oder der Ehegattin/des Ehegatten werden den Auszu-bildenden monatlich einmal die im Bundesgebiet entstandenen notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z. B. Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard) sind auszunutzen. ²Beträgt die Entfernung mehr als 300 km, können im

Bahnverkehr Zuschläge bzw. besondere Fahrpreise (z. B. für ICE) erstattet werden. ³Die Sätze 1 und 2 gelten nicht, wenn aufgrund geringer Entfernung eine tägliche Rückkehr möglich und zumutbar ist oder der Aufenthalt am jeweiligen Ort der Ausbildungsstätte oder der auswärtigen Berufsschule weniger als vier Wochen beträgt.

§ 11 Schutzkleidung, Ausbildungsmittel, Lernmittelzuschuss

(1) Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder angeordnet ist, wird sie unentgeltlich zur Verfügung gestellt und bleibt Eigentum des Auszubildenden.

(2) Der Auszubildende hat den Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel zur Verfügung zu stellen, die zur Berufsausbildung und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen erforderlich sind.

(3) ¹In jedem Ausbildungsjahr erhalten die Auszubildenden einen Lernmittelzuschuss in Höhe von 50,00 Euro brutto. ²Absatz 2 bleibt unberührt. ³Der Lernmittelzuschuss ist möglichst mit dem Ausbildungsentgelt des ersten Monats des jeweiligen Ausbildungsjahres zu zahlen, er ist spätestens im Zahlungsmonat September des betreffenden Ausbildungsjahres fällig.

§ 12 Entgelt im Krankheitsfall

(1) Werden Auszubildende durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne ihr Verschulden verhindert, ihre Verpflichtungen aus dem Ausbildungsvertrag zu erfüllen, erhalten sie für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit für die Dauer von bis zu sechs Wochen sowie nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen bei Wiederholungserkrankungen das Ausbildungsentgelt (§ 8) in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Auszubildenden geltenden Regelungen fortgezahlt.

(2) Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.

(3) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Auszubildenden erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Auszubildenden zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, erhalten Auszubildende nach Ablauf des nach Absatz 1 maßgebenden Zeitraums bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Bruttokrankengeld und dem sich nach Absatz 1 ergebenden Nettoausbildungsentgelt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

§ 12a Entgeltfortzahlung in anderen Fällen

(1) Auszubildenden ist das Ausbildungsentgelt für insgesamt fünf Ausbildungstage fortzuzahlen, um sich vor den in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Abschlussprüfungen ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorbereiten zu können; bei der Sechstageswoche besteht dieser Anspruch für sechs Ausbildungstage.

(2) Der Freistellungsanspruch nach Absatz 1 verkürzt sich um die Zeit, für die Auszubildende zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung besonders zusammengefasst werden; es besteht jedoch mindestens ein Anspruch auf zwei Ausbildungstage.

(3) Im Übrigen gelten die für die Beschäftigten des Ausbildenden maßgebenden Regelungen zur Arbeitsbefreiung entsprechend.

§ 13 Vermögenswirksame Leistungen

(1) ¹Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung erhalten Auszubildende eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von 13,29 € monatlich. ²Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem den Auszubildenden die erforderlichen Angaben mitgeteilt werden, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres.

(2) ¹Die vermögenswirksame Leistung kann zur Entgeltumwandlung verwendet werden. ²Im Falle der Entgeltumwandlung besteht der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung auch dann, wenn kein Vertrag im Sinne von [§ 2 des 5. VermBG](#) nachgewiesen wird. ³Ein Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung sowohl für eine Anlage nach dem Vermögensbildungsgesetz als auch zur Entgeltumwandlung ist ausgeschlossen.

§ 14 Jahressonderzahlung

(1) ¹Auszubildende, die am 1. Dezember in einem Ausbildungsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. ²Diese beträgt 90 v. H. des den Auszubildenden für November zustehenden Ausbildungsentgelts ([§ 8](#)).

(2) ¹Der Anspruch ermäßigt sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Auszubildende keinen Anspruch auf Ausbildungsentgelt ([§ 8](#)), Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubs ([§ 9](#)) oder im Krankheitsfall ([§ 12](#)) haben. ²Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Auszubildende wegen Beschäftigungsverboten nach [§ 3 Absatz 2](#) und [§ 6 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes](#) kein Ausbildungsentgelt erhalten haben. ³Die Verminderung unterbleibt ferner für Kalendermonate der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat.

(3) ¹Die Jahressonderzahlung wird mit dem für November zustehenden Ausbildungsentgelt spätestens jedoch Anfang Dezember ausgezahlt. ²Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

(4) Auszubildende, die im unmittelbaren Anschluss an die Ausbildung von ihrem Ausbildenden in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden und am 1. Dezember noch in diesem Arbeitsverhältnis stehen, erhalten zusammen mit der anteiligen Jahressonderzahlung aus dem Arbeitsverhältnis eine anteilige Jahressonderzahlung aus dem Ausbildungsverhältnis.

§ 15 Zusätzliche Altersversorgung

Für die Versicherung zum Zwecke einer zusätzlichen Altersversorgung gelten die Versorgungsordnungen gemäß den §§ 25 ff. Teil A, 1.

§ 16 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

(1) Das Ausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der Ausbildungszeit; abweichende gesetzliche Regelungen bleiben unberührt. 2Im Falle des Nichtbestehens der Abschlussprüfung verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf Verlangen der Auszubildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.

(2) Können Auszubildende ohne eigenes Verschulden die Abschlussprüfung erst nach beendeter Ausbildungszeit ablegen, gilt Absatz 1 Satz 2 entsprechend.

(3) Beabsichtigt der Auszubildende keine Übernahme in ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis, hat er dies den Auszubildenden drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen.

(4) Nach der Probezeit (§ 3) kann das Ausbildungsverhältnis unbeschadet der gesetzlichen Kündigungsgründe nur gekündigt werden

- a) aus einem sonstigen wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,
- b) von Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

(5) Werden Auszubildende im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

§ 16a Übernahme von Auszubildenden

1Auszubildende werden nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung bei dienstlichem bzw. betrieblichem Bedarf im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis für die Dauer von zwölf Monaten in ein Arbeitsverhältnis übernommen, sofern nicht im Einzelfall personenbedingte, verhaltensbedingte, betriebsbedingte oder gesetzliche Gründe entgegenstehen. 2Im Anschluss daran werden diese Beschäftigten bei entsprechender Bewährung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. 3Der dienstliche bzw. betriebliche Bedarf muss zum Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung nach Satz 1 vorliegen und setzt zudem eine freie und besetzbare Stelle bzw. einen freien und zu besetzenden Arbeitsplatz voraus, die/der eine ausbildungsadäquate Beschäftigung auf Dauer ermöglicht. 4Bei einer Auswahlentscheidung sind die Ergebnisse der Abschlussprüfung und die persönliche Eignung zu berücksichtigen. 5Bestehende Mitbestimmungsrechte bleiben unberührt.

Anmerkung zu § 16a:

Besteht kein dienstlicher bzw. betrieblicher Bedarf für eine unbefristete Beschäftigung, ist eine befristete Beschäftigung außerhalb von § 16a möglich.

§ 17 Abschlussprämie

(1) Bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses aufgrund erfolgreich abgeschlossener Abschlussprüfung bzw. staatlicher Prüfung erhalten Auszubildende eine Abschlussprämie als Einmalzahlung in Höhe von 400,00 €. 2Die Abschlussprämie ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. 3Sie ist nach Bestehen der Abschlussprüfung bzw. der staatlichen Prüfung fällig.

(2) Absatz 1 gilt nicht für Auszubildende, die ihre Ausbildung nach erfolgloser Prüfung aufgrund einer Wiederholungsprüfung abschließen. 2Im Einzelfall kann der Auszubildende von Satz 1 abweichen.

§ 18 Zeugnis

1Der Ausbildende hat den Auszubildenden bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein Zeugnis auszustellen. 2Das Zeugnis muss Angaben über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse der/des Auszubildenden enthalten. 3Auf deren Verlangen sind auch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen.

§ 19 Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Ausbildungsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von den Auszubildenden oder von dem Ausbildenden in Schriftform geltend gemacht werden.

§ 20 Einmalzahlungen für 2006 und 2007

(aufgehoben)

Anlage 1

(aufgehoben)

Niederschriftserklärungen

Die von den Tarifvertragsparteien anlässlich der Unterzeichnung des TVöD am 13.09.2005 abgegebenen „Niederschriftserklärungen“ gelten für die Bayerische Regional-KODA, soweit sie für das arbeitsvertragsrechtliche Regelungswerk relevant sind, als Absichtserklärung.

1. Zu [§ 1](#):

Ausbildender im Sinne dieser Regelung ist, wer andere Personen zur Ausbildung einstellt.

1.2. Regelung über eine ergänzende Leistung (sog. Ballungsraumzulage)

Die Regelung über eine ergänzende Leistung an Beschäftigte und Auszubildende ([ABD Teil D, 8.](#)) gilt entsprechend.

(3) Die Jahressonderzahlung wird mit dem für November zustehenden Entgelt ausgezahlt.

(4) 1Praktikantinnen/Praktikanten, die im unmittelbaren Anschluss an das Praktikantenverhältnis von ihrem Arbeitgeber in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden und am 1. Dezember noch in diesem Arbeitsverhältnis stehen, erhalten zusammen mit der anteiligen Jahressonderzahlung aus dem Arbeitsverhältnis eine anteilige Jahressonderzahlung aus dem Praktikantenverhältnis. 2Erfolgt die Übernahme im Laufe eines Kalendermonats, wird für diesen Monat nur die anteilige Jahressonderzahlung aus dem Arbeitsverhältnis gezahlt.

§ 14a Praktikantenentgeltbezugsgröße

1Bestandteil des ABD werden zum jeweiligen Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens im TVPöD – Fassung VKA – die Einführung oder Änderung

a) der Praktikantenentgelte (§ 8 TVPöD – Fassung VKA)

b) der Wert der Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung (§ 14 Absatz1 TVPöD - Fassung VKA).

c) sonstiger Entgeltbestandteile, die in einem den TVPöD – Fassung VKA – ändernden oder ergänzenden Tarifvertrag geregelt werden, insbesondere Einmalzahlungen, soweit die Bayerische Regional-KODA nichts anderes beschließt.

2Satz 1 gilt auch im Falle, dass der TVPöD – Fassung VKA durch einen neuen Tarifvertrag ersetzt wird.

§ 15 Beendigung des Praktikantenverhältnisses

(1 Das Praktikantenverhältnis endet mit dem im Praktikantenvertrag vereinbarten Zeitpunkt, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

(2) Nach der Probezeit ([§ 3](#)) kann das Praktikantenverhältnis unbeschadet der gesetzlichen Kündigungsgründe nur gekündigt werden

a) aus einem sonstigen wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,

b) von der Praktikantin/ dem Praktikanten mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

§ 16 Zeugnis

1Der Arbeitgeber hat den Praktikantinnen/Praktikanten bei Beendigung des Praktikantenverhältnisses ein Zeugnis auszustellen. 2Das Zeugnis muss Angaben über Art, Dauer und Ziel des Praktikums sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse enthalten. 3Auf Verlangen der Praktikantinnen/Praktikanten sind auch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen.

§ 17 Ausschlussfrist

1Ansprüche aus dem Praktikantenverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der Praktikantin/dem Praktikanten oder vom Arbeitgeber in Textform geltend gemacht werden. 2Die Frist nach Satz 1 gilt nicht für

unabdingbare Ansprüche nach dem Mindestlohngesetz oder nach zwingenden Rechtsverordnungen auf Grundlage des Arbeitnehmerentendegesetzes.

E, 3. Richtlinien für die Gewährung von Praktikantenvergütungen (Praktikanten-Richtlinien)

I. Geltungsbereich

- (1) Diese Richtlinien gelten für Praktikantinnen und Praktikanten,
- a) die ein Praktikum von bis zu drei Monaten
 - aa) zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums leisten oder
 - bb) begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung leisten, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Arbeitgeber bestanden hat,
 - b) die ein Pflichtpraktikum auf Grund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie leisten.
- (2) 1Praktikantinnen/Praktikanten müssen in die Verwaltung oder den Betrieb eingegliedert sein. 2Das ist nur dann der Fall, wenn die Praktikantin/der Praktikant während der gesamten täglichen Arbeitszeit in der Verwaltung oder dem Betrieb praktisch tätig ist. 3Gelegentliche, die praktische Tätigkeit begleitende Unterrichtsveranstaltungen sind unschädlich.
- (3) Diese Richtlinien gelten nicht für Praktikantinnen/Praktikanten,
- a) auf deren Rechtsverhältnis die Regelung für Praktikantinnen und Praktikanten (PraktR) ([ABD Teil E, 2.](#)) in der jeweils geltenden Fassung Anwendung findet,
 - b) die als Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohnes (Mindestlohngesetz – MiLoG) gelten ([§ 22 Absatz 1 Satz 2 MiLoG](#)),
 - c) die aufgrund anderweitiger Regelungen in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehen oder Leistungen eines anderen öffentlichen Trägers (z. B. im Rahmen der beruflichen Rehabilitation oder Wiedereingliederung in den Beruf) erhalten.

II. Praktikantenvergütung

1. Grundsätze

1Die nachfolgenden Höchstbeträge gelten für vollbeschäftigte Praktikantinnen und Praktikanten. 2Für teilzeitbeschäftigte Praktikantinnen und Praktikanten gilt [§ 24 Absatz 2 ABD Teil A, 1.](#), entsprechend. 3Bei der Berechnung der Vergütung für einzelne Tage wird der Monat mit 30 Tagen gerechnet.

2. Praktikantinnen und Praktikanten, die unter den Geltungsbereich des BBiG fallen

2.1 Begriffsbestimmungen

1Praktikantinnen und Praktikanten die unter den Geltungsbereich des BBiG fallen, sind nach § 26 BBiG Personen, die eingestellt werden, um berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen zu erwerben ohne dass es sich um eine Berufsausbildung im Sinne des BBiG oder um ein Arbeitsverhältnis handelt. 2Das Praktikum darf jedoch nicht Bestandteil eines den Schulgesetzen der Länder unterliegenden Schulverhältnisses sein (Praktikanten als Schülerin/Schüler bzw. Studierende von allgemeinbildenden Schulen, Fach-, Berufsfach-, Fachoher-, Fachhoch- und Hochschulen).

den Katholischen Tagesstätten für Kinder in der Diözese Augsburg

(außer Kraft getreten zum 31. August 2007)

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

Pastoralassistentinnen i.V. / Pastoralassistenten i.V. erhalten ein Entgelt nach § 1 Absatz 1 Teil A, 2.4.

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

(frei)

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

Pastoralpraktikantinnen / Pastoralpraktikanten in den Diözesen Regensburg, Passau und Würzburg erhalten ein Entgelt nach § 1 Absatz 1 Teil A, 2.4.

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

(veröffentlicht im Amtsblatt Nr. 11 für die Diözese Augsburg vom 7. November 2017, Seite 399 ff.)

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

In der Erzdiözese München und Freising üben kirchliche Schulbeauftragte und Seminarleiter/innen i. K. überwiegend Tätigkeiten aus, die den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen (Teil A, 2.2.1.) entsprechen; sie erhalten ein Entgelt nach Entgeltgruppe 12. Zulagen gem. [§ 1 Absatz 2 und §§ 2 bis 4 Teil A, 2.6.](#) werden nicht gewährt

Anhang I: Beschlüsse

Hinweis: Dies ist eine nicht-amtliche Version des jeweiligen Beschlusses. Es gelten die Veröffentlichungen in den jeweiligen Amtsblättern.

Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen

Beschlüsse 2019

Anlage 128 [herunterladen]

Beschlüsse der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 17./18. Juli 2019

- ABD Teil A, 1. (Allgemeiner Teil)

hier: Neufassung Allgemeiner Geltungsbereich und Aufnahme weiterer Regelungen für bestimmte Beschäftigtengruppen
und

ABD Teil B (Sonderregelungen)

hier: Aufnahme einer neuen Sonderregelung für Beschäftigte, die ein über das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 15 hinausgehendes Entgelt erhalten
und

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

hier: Änderung auf Grund der Aufnahme weiterer Regelungen für bestimmte Beschäftigtengruppen
und

ABD Teil D, 10. (Ordnung über die betriebliche Altersversorgung)

hier: Einfügung einer neuen Versorgungsordnung für bestimmte Beschäftigtengruppen
verschiedene Inkraftsetzungsdaten

- § 37 ABD Teil A, 1. (Ausschlussfrist)

und

§ 17 ABD Teil E, 2. (Ausschlussfrist)

hier: Änderungen

zum 1. September 2019

- ABD Teil A, 2. (Entgeltordnung)

hier: Anfügung einer Protokollnotiz zur Erläuterung der Entgeltgruppe 1

zum 1. September 2019

- ABD Teil A, 2. (Entgeltordnung)

hier: Betreuung/Erziehung von Kindern von Flüchtlingen in Kindertageseinrichtungen –
Änderung der befristeten Laufzeit

zum 1. September 2019

- ABD Teil A, 2.4. (Vergütung für Pastoralassistentinnen/Pastoralassistenten und Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten)

hier: Neufassung

sowie

ABD Teile F, 9. und F, 11.

hier: Neufassung

zum 1. September 2019

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

hier: Vergütung von Mehrarbeit

zum 1. August 2019

- ABD Teil C, 5. (Dienstordnung für Mesnerinnen und Mesner)

hier: Änderungen

zum 1. Januar 2020

- ABD Teil C, 5. (Dienstordnung für Mesnerinnen und Mesner)

hier: Neufassung des Anhangs zu §§ 3 und 6

zum 1. Januar 2020

- ABD Teil C, 8. (Dienstordnung für Beschäftigte im Pfarrbüro)

hier: Änderungen

zum 1. Oktober 2019

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

hier: Aussetzen der Versicherungspflicht nach der Versorgungsordnung B

verschiedene Inkraftsetzungsdaten

- ABD Teil E, 1.1. (Regelung für Auszubildende)

hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 8 vom 30. Oktober 2018 zum Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) – Allgemeiner Teil – vom 13. September 2005 und des Änderungstarifvertrags Nr. 12 zum TVAöD – Besonderer Teil Pflege – vom 30. Oktober 2018

zum 1. Januar 2019

Anlage 127 [herunterladen]

Beschlüsse der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 27. März 2019

- ABD Teil A, 2.3 Nummer 39.2. (Beschäftigte an offenen und gebundenen Ganztageschulen – Personen, die überwiegend im Bildungsangebot entsprechend ihrer Ausbildung eingesetzt werden)

hier: redaktionelle Anpassung

rückwirkend zum 1. Januar 2017

- ABD Teil A, 2.6. (Entgeltordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst)

hier: Änderung des § 8 Zusätzliche Aufgaben

zum 1. September 2019

- ABD Teil F, 13. (Sonderregelung zum Entgelt für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst in der Erzdiözese München und Freising)
hier: Kirchliche Schulbeauftragte und Seminarleiter/innen i. K. in der Erzdiözese München und Freising

zum 1. September 2019

