

**Die 7. Ergänzungslieferung für die Losenblattsammlung des ABD beinhaltet:**

**1. Einordnungsanleitung**

**2. Beschlüsse der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen im schriftlichen Umlaufverfahren vom 2. November und vom 10. November 2020.**

- **ABD Teil D, 14. Regelung über eine einmalige Corona-Sonderzahlung 2020**  
hier: Umsetzung des Tarifvertrags über eine einmalige Corona-Sonderzahlung vom 25. Oktober 2020  
rückwirkend zum 25. Oktober 2020

- **ABD Teil D, 14. Regelung über eine einmalige Corona-Sonderzahlung 2020**  
hier: Ergänzung der Umsetzung des Tarifvertrags über eine einmalige Corona-Sonderzahlung vom 25. Oktober 2020  
rückwirkend zum 25. Oktober 2020

**3. Beschlüsse der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 25. November 2020**

- **ABD Teil B, 4.1. (Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse arbeitsvertraglich beschäftigter Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)**  
hier: redaktionelle Änderungen  
zum 1. Januar 2021

- **ABD Teil B, 4.1. (Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse arbeitsvertraglich beschäftigter Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)**  
hier: Beurteilung befristet beschäftigter Lehrkräfte u.a.  
zum 1. Januar 2021
- **ABD Teil B, 4.1. Anlage D (Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse arbeitsvertraglich beschäftigter Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)**  
hier: Änderung der Bestimmungen für Schulleiterinnen und Schulleiter  
zum 01. Januar 2021
- **ABD Teil A, 1. Kündigungsfristen (Ergänzung von Teil A, 1. Abschnitt VII: Sonderregelungen Anlage zu § 44)**  
hier: Kündigungszeitpunkte  
zum 1. Januar 2021
- **ABD Teil E, 4. Regelungen für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen**  
hier: Umsetzung des Tarifvertrags für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen im öffentlichen Dienst (TVSöD) vom 29.01.2020  
rückwirkend zum 1. August 2020

- **ABD Teil E, 1.1. (Regelungen für Auszubildende)**  
 hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 9 vom 29. Januar 2020 zum Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) - Allgemeiner Teil – vom 13. September 2005, sowie Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 10 vom 29. Januar 2020 zum Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) – Besonderer Teil BBiG – vom 13. September 2005  
 rückwirkend zum 1. August 2020
  
- **ABD Teil A, 1. (Allgemeiner Teil) und ABD Teil A, 2.13 (Regelung über das Lohngruppenverzeichnis zum ABD) und ABD Teil A, 2.14. (Lohngruppenverzeichnis) und ABD Teil A, 3. (Regelung zur Überleitung der Beschäftigten und des Übergangsrechts)**  
 hier: Umsetzung des 13. Und 14. Landesbezirklichen Tarifvertrags handwerklicher Bereich Bayern  
 zum 1. Januar 2021
  
- **ABD Teil A, 1. § 7a (Kurzarbeit) und Anlage J (Dienstvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit)**  
 hier: Verlängerung der Regelung zur Kurzarbeit und Änderung  
 zum 1. Januar 2021  
 Die Regelungen des Beschlusses vom 8. April 2020 und diese Änderungen treten mit Ablauf des 31. Dezember 2021 außer Kraft.

#### **4. Beschlüsse der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 24. Februar 2021**

- **ABD Teil B, 4.1. (Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse arbeitsvertraglich beschäftigter Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)**  
hier: Inhalt der Beurteilungen und Beurteilungsverfahren. April 2021  
zum 1: April 2021
  
- **ABD Teil C, 7 (Dienstordnung für das pädagogische Personal in den katholischen Kindertageseinrichtungen)**  
hier: Anteilmäßige Zuteilung von Arbeitszeit  
zum 1. Mai 2021
  
- **ABD Teil D, 8. (Regelungen über eine ergänzende Leistung an Beschäftigte und Auszubildende)**  
hier: Änderung für Arbeitgeber gemäß Artikel 2 Absatz 1 Buchstaben e) und f) und Absatz 2 GrO  
rückwirkend zum 1. August 2020
  
- **ABD Teil D, 8. (Regelungen über eine ergänzende Leistung an Beschäftigte und Auszubildende)**  
hier: Aufnahme der dual Studierenden  
zum 1. März 2021

## **5. Redaktionelle Änderungen**

- Titelblatt
- Inhaltsverzeichnis
- Anhang I: Beschlüsse
- ABD Teil E, 3.



## Einordnungsanleitung für die 7. Ergänzungslieferung

Diese Seiten bitte	herausnehmen Zahl der	neu einlegen Zahl der Blätter
<b>1. Titelblatt</b>	1	1
<b>2. Inhaltsverzeichnis</b>	18	20
<b>3. Teil A</b>		
- A, 1. § 7	4	4
- A, 1. § 20	2	2
- A, 1. Anlage zu § 44	6	7
- A, 1. Anlage J	2	2
- A, 2.1.	3	4
- A, 2.3. Nr. 30	2	2
- A, 2.10.	8	10
- A, 3. Abschnitt IV b § 29c	1	2
<b>4. Teil B</b>		
- B, 4.1.1 Nr. 5c	2	2
- B, 4.1.3. Nr. 5a	3	3
- B, 4.1. Anlage D	15	16
<b>5. Teil C</b>		
- C, 7. § 7	1	1
<b>6. Teil D</b>		
- D, 8. § 1	6	6
- D, 13.	1	1
<b>7. Teil E</b>		
- E, 1. § 1	6	6
- E, 2. § 18	1	1
- E, 3.	3	2
- E, 4. § 1	0	6
<b>7. Anhang I Beschlüsse:</b>		
- Beschlüsse 2021 / 2020	3	5



Kommission für das  
Arbeitsvertragsrecht der bayerischen  
Diözesen

**Arbeitsvertragsrecht  
der bayerischen Diözesen**

(ABD)

Stand: 01.05.2021

# 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 <sup>1)</sup>

§ 7 Sonderformen der Arbeit

§ 7a Kurzarbeit

§ 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

§ 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
- <sup>1</sup> Versorgungsordnung C abgedruckt im Teil D.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

§ 46 Besondere Regelungen für Beschäftigte in handwerklichen Tätigkeiten

Anlage zu § 44

Anlage zu § 45

Anlage zu § 46

## Abschnitt VIII: Anhänge und Anlagen

Anhang zu § 5

Anhang zu § 9

Anhang zu § 16

Anlage A: Entgelttabelle

Anlage B: Bereitschaftsdienstentgelt

Anlage C: Stundenentgelte

Anlage D: Auszahlungsvolumen des Leistungsentgelts gemäß ABD

Anlage E: Einführung, Leistungsfeststellung und Auszahlung des Leistungsentgelts

Anlage F: Tabellenentgelte zu Abschnitt VII

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

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

Anlage I: Stundenentgelte zu Abschnitt VII

Stundenentgelte (Sozial- und Erziehungsdienst)

Stundenentgelte (Pflegedienst)

Anlage J: Musterdienstvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit

Feststellungs- bzw. Redaktionsbeschluss

## A, 2. Entgeltordnung

### A, 2.1. Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen)

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

### A, 2.2. Allgemeiner Teil

#### 2.2.1. Allgemeine Tätigkeitsmerkmale

1. Entgeltgruppe 1 (einfachste Tätigkeiten)

Entgeltgruppe 1

2. Entgeltgruppen 2 bis 9a (handwerkliche Tätigkeiten)

Entgeltgruppe 2

Entgeltgruppe 3

Entgeltgruppe 4

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 6

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

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

Vorbemerkung

Entgeltgruppe 2

Entgeltgruppe 3

Entgeltgruppe 4

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 6

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

Entgeltgruppe 9b

Entgeltgruppe 9c

Entgeltgruppe 10

Entgeltgruppe 11

Entgeltgruppe 12

4. Entgeltgruppen 13 bis 15

Entgeltgruppe 13

Entgeltgruppe 14

Entgeltgruppe 15

Anmerkung:

#### 2.2.2. Spezielle Tätigkeitsmerkmale

1. Bezügerechnerinnen und Bezügerechner

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 6

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 9a

Entgeltgruppe 9b

Anmerkung:

2. Beschäftigte in der Informations- und Kommunikationstechnik

Vorbemerkung

Entgeltgruppe 6  
Entgeltgruppe 7  
Entgeltgruppe 8  
Entgeltgruppe 9a  
Entgeltgruppe 9b  
Entgeltgruppe 10  
Entgeltgruppe 11  
Entgeltgruppe 12  
Entgeltgruppe 13  
3. Ingenieurinnen und Ingenieure

Vorbemerkungen

Entgeltgruppe 10  
Entgeltgruppe 11  
Entgeltgruppe 12  
Entgeltgruppe 13

Anmerkungen:

4. Meisterinnen und Meister

Vorbemerkung

Entgeltgruppe 8  
Entgeltgruppe 9a  
Entgeltgruppe 9b  
Entgeltgruppe 9c

Anmerkungen:

5. Technikerinnen und Techniker

Entgeltgruppe 8  
Entgeltgruppe 9a  
Entgeltgruppe 9b

Anmerkungen:

6. Vorlesekräfte für Blinde

Entgeltgruppe 5  
Entgeltgruppe 6

A, 2.3. Zusätzliche Tätigkeitsmerkmale für bestimmte Angestelltengruppen

7. Apothekerinnen und Apotheker (*frei*)

8. Ärztinnen und Ärzte (*frei*)

9. Beschäftigte in Bäderbetrieben

Entgeltgruppe 3  
Entgeltgruppe 4  
Entgeltgruppe 5  
Entgeltgruppe 6  
Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

Entgeltgruppe 9b

Anmerkungen:

10. Baustellenaufseherinnen und Baustellenaufseher

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 6

Anmerkung:

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

12. Beschäftigte im Fernmeldebetriebsdienst (*frei*)

13. Beschäftigte in der Fleischuntersuchung (*frei*)

14. Fotografinnen und Fotografen

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 6

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

Anmerkungen:

15. Beschäftigte im Fremdsprachendienst (*frei*)

16. Gartenbau-, landwirtschafts- und weinbautechnische Beschäftigte

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 6

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

17. Beschäftigte in Gesundheitsberufen

17.1. Beschäftigte in der Pflege

Vorbemerkungen

Entgeltgruppe P 5

Entgeltgruppe P 6

Entgeltgruppe P 7

Entgeltgruppe P 8

Entgeltgruppe P 9

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

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

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

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

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

Anmerkungen:

17.2. Leitende Beschäftigte in der Pflege

Vorbemerkungen

Entgeltgruppe P 9

Entgeltgruppe P 10  
Entgeltgruppe P 11  
Entgeltgruppe P 12  
Entgeltgruppe P 13  
Entgeltgruppe P 14  
Entgeltgruppe P 15  
Entgeltgruppe P 16  
Entgeltgruppe 13 (Anlage A zum Teil A, 1.)  
Entgeltgruppe 14 (Anlage A zum Teil A, 1.)  
Entgeltgruppe 15 (Anlage A zum Teil A, 1.)

Anmerkung:

#### 17.3. Lehrkräfte in der Pflege

Entgeltgruppe 10  
Entgeltgruppe 11  
Entgeltgruppe 12  
Entgeltgruppe 13  
Entgeltgruppe 14  
Entgeltgruppe 15

#### 17.4. Kardiotechnikerinnen und Kardiotechniker

17.4a. Alltagsbegleiterinnen und -begleiter, Betreuungskräfte sowie  
Präsenzkräfte

#### 17.5. Diätassistentinnen und Diätassistenten

Entgeltgruppe 5  
Entgeltgruppe 7  
Entgeltgruppe 8  
Entgeltgruppe 9a  
Entgeltgruppe 9b

Anmerkung:

#### 17.6. Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten

Entgeltgruppe 5  
Entgeltgruppe 7  
Entgeltgruppe 8  
Entgeltgruppe 9a  
Entgeltgruppe 9b

Anmerkung:

#### 17.7. HNO-Audiologie-Assistentinnen und -Assistenten

Entgeltgruppe 5  
Entgeltgruppe 7  
Entgeltgruppe 8  
Entgeltgruppe 9a  
Entgeltgruppe 9b

Anmerkungen:

17.8. Logopädinnen und Logopäden

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

Entgeltgruppe 9b

Anmerkungen:

17.9. Masseurinnen und medizinische Bademeisterinnen sowie Masseur  
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

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
- 32. Technische Assistentinnen/Assistenten und Chemotechnikerinnen/  
Chemotechniker
- 33. Beschäftigte an Theatern und Bühnen
- 34. Tierärztinnen und Tierärzte
- 35. Vermessungsingenieurinnen und Vermessungsingenieure
- 36. Vermessungstechnikerinnen und -techniker sowie Geomatikerinnen und  
Geomatiker
- 37. Vorsteherinnen und Vorsteher von Kanzleien
- 38. Zeichnerinnen und Zeichner
  - Entgeltgruppe 5
  - Entgeltgruppe 6
- 39. Beschäftigte an offenen und gebundenen Ganztagesesschulen
  - 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 Gemeindeferentinnen/Gemeindeferenten
  - § 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

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. Entgeltgruppenverzeichnis handwerkliche Tätigkeiten

I. Vorbemerkungen

II. Tätigkeitsmerkmale

Betriebseigene Prüfung (BeP)

1. Reinigung

Entgeltgruppe 2

Entgeltgruppe 3

2. Friedhof

Entgeltgruppe 3

Entgeltgruppe 4

Entgeltgruppe 5

3. Gartenbau/Grünanlagen

Entgeltgruppe 3

Entgeltgruppe 4

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 6

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

4. Waldarbeiterinnen/Waldarbeiter

(frei)

5. Spielplatz/Sportflächen

Entgeltgruppe 4

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 6

Entgeltgruppe 7

6. Krematorium

*(frei)*

7. Straßenreinigung

*(frei)*

8. Straßenbau

*(frei)*

9. Bauhof

Entgeltgruppe 4

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 6

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

**Anmerkungen:**

10. Wasserbau

*(frei)*

11. Feuerwehrgerätewart

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

12. Kanal

*(frei)*

13. Abwasser

*(frei)*

14. Wasser/Trinkwasser

*(frei)*

15. Anlagen/Beschäftigte für Anlagen

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

16. Lager

Entgeltgruppe 3

Entgeltgruppe 4

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 6

17. Pförtnerinnen und Pförtner

Entgeltgruppe 3

Entgeltgruppe 4

Entgeltgruppe 5

18. Hausmeisterinnen und Hausmeister

Entgeltgruppe 3

Entgeltgruppe 4  
Entgeltgruppe 5  
Entgeltgruppe 6  
Entgeltgruppe 7  
Entgeltgruppe 8  
19. Hauswirtschaft  
Entgeltgruppe 2  
Entgeltgruppe 3  
Entgeltgruppe 4  
20. Fahrerinnen / Fahrer  
Entgeltgruppe 3  
Entgeltgruppe 4  
Entgeltgruppe 5  
Entgeltgruppe 6  
21. Flughafen  
22. Theater  
*(frei)*  
23. Veranstaltungen  
Entgeltgruppe 4  
Entgeltgruppe 8  
Entgeltgruppe 9a  
24. Mülladerin/Müllader  
*(frei)*  
25. Wertstoffhof  
*(frei)*  
26. Tierpflegerin/Tierpfleger  
*(frei)*  
27. Weitere Tätigkeitsmerkmale  
Entgeltgruppe 2  
Entgeltgruppe 3  
Entgeltgruppe 4  
Entgeltgruppe 5  
Entgeltgruppe 8  
Entgeltgruppe 9a

A, 2.14. Lohngruppenverzeichnis

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.<sup>1</sup> 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 IVc: Überleitung in die ab 01.01.2021 geltende Entgeltordnung (§§ 30-30e)  
(Besondere Regelungen für Beschäftigte mit handwerklichen Tätigkeiten)

§ 30 Geltungsbereich

§ 30a Überleitung

§ 30b Eingruppierung

§ 30c Widerspruchsrecht

§ 30d Zulagen

§ 30e Besondere Überleitungsregelungen

Abschnitt V: Anhänge und Anlagen

Anhang zu § 16a

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

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

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

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

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

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

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

Anlage 3: Strukturausgleiche für Angestellte

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

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

Anlage 4: Zuordnung der Lohngruppen zu den Entgeltgruppen

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

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

Anlage 5 zu § 23

Feststellung der Bayerischen Regional-KODA:

**Teil B: Sonderregelungen**

B, 1. Beschäftigte im forstlichen Außendienst

Nr. 1

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

Nr. 2

Zu § 6 Teil A, 1. - Arbeitszeit -

B, 2. Arbeitsvertragsrechtliche Regelungen für kurzfristig Beschäftigte

Nr. 1

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

Nr. 2

Zu § 2 Teil A, 1. - Arbeitsvertrag -

Nr. 3

Zu § 15 Teil A, 1. - Tabellenentgelt -

B, 3. Arbeitsvertragsrechtliche Regelungen für Renten- und Versorgungsempfänger

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

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

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

Kapitel 1 - Sonderregelungen zu Teil A, 1.

Kapitel 2 - Sonderregelungen zu Teil B, 3.

Kapitel 3 - Sonderregelungen zu Teil D, 5.

Nr. 18 - Geltung

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

Kapitel 1 - Sonderregelungen zu Teil A, 1.

Kapitel 2 - Sonderregelungen zu Teil B, 3.

Kapitel 3 - Sonderregelungen zu Teil D, 5.

Nr. 18 - Geltung

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

Kapitel 1 - Sonderregelungen zu Teil A, 1.

Kapitel 2 - Sonderregelungen zu Teil B, 3.

Kapitel 3 - Sonderregelungen zu Teil D, 5.

Nr. 18 - Geltung

Anlage A

I. Eingruppierungsrichtlinien für Lehrkräfte an Volksschulen

II. Eingruppierungsrichtlinien für Lehrkräfte an beruflichen Schulen

- III. Eingruppierungsrichtlinien für Lehrkräfte an Realschulen
- IV. Eingruppierungsrichtlinien für Lehrkräfte an Gymnasien
- V. Anmerkungen

#### Anlage B

- I. Eingruppierungsrichtlinien für Lehrkräfte an Volksschulen
- II. Eingruppierungsrichtlinien\* für Lehrkräfte an Realschulen
- III. Eingruppierungsrichtlinien\* für Lehrkräfte an Gymnasien
- IV. Eingruppierungsrichtlinien für Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen
- V. Anmerkungen

#### Anlage C

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

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

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

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

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

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

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

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

- § 1 Berufsbezeichnungen
- § 2 Beurteilungsturnus nach Aufnahme der Tätigkeit
- § 3 Höhere Berufsbezeichnung
- § 4 Einräumung des Rechts zum Führen der Berufsbezeichnungen „Oberstudienrätin/Oberstudienrat“ und „Fachoberlehrerin/Fachoberlehrer“

- § 5 Einräumung des Rechts zum Führen der Berufsbezeichnung „Studiendirektorin/Studiendirektor“
- § 6 Einräumung des Rechts zum Führen von Berufsbezeichnungen bei der Wahrnehmung von Leitungsaufgaben und anderen herausgehobenen Aufgaben
- § 7 Beurteilungsturnus von Lehrkräften mit der Berufsbezeichnung „Studiendirektorin/Studiendirektor“ und „Beratungsrektorin/Beratungsrektor“
- § 8 Beurteilungsturnus von Schulleiterinnen und Schulleitern
- § 9 Beurteilungsturnus von Lehrkräften, die die fachlichen und/oder pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in ein Beamtenverhältnis nicht erfüllen
- § 10 Entzug des Rechts zum Führen der Berufsbezeichnung
- § 11 Widerruf des Rechts zum Führen einer Berufsbezeichnung
- § 12 Übergangsregelungen

#### B, 5. Regelung für die Kraftfahrer und Kraftfahrerinnen

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

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

#### **Teil C: Dienstordnungen für kirchenspezifische Berufe**

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

##### II. Arbeitsrechtlicher Teil

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Arbeitgeber, Stellenzuweisung, Dienstanweisung
- § 3 Räumliche Mittel und Sachmittel, Dienstwohnung
- § 4 Berufseinführung als Pastoralassistent/Pastoralassistentin
- § 5 Einstellung als Pastoralreferentin/Pastoralreferent
- § 6 Stellenwechsel
- § 7 Arbeitszeit
- § 8 Arbeitsunfähigkeit
- § 9 Erholungsurlaub

§ 10 Religionsunterricht

§ 11 Qualifizierung

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

I. Allgemeiner Teil

II. Arbeitsrechtlicher Teil

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Anstellungsträger und Vorgesetzte

§ 3 Arbeitsvertrag

§ 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung

§ 5 Arbeitszeit

§ 6 Arbeitsunfähigkeit

§ 7 Erholungsurlaub

§ 8 Religionsunterricht

§ 9 Qualifizierung

§ 10 In-Kraft-Treten

C, 3. Dienstordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst

§ 1 Begriff

§ 2 Einstellungsvoraussetzungen

§ 3 Missio Canonica

§ 4 Kirchlicher Vorbereitungsdienst und zweite Dienstprüfung

§ 5 Einsatz

§ 6 Arbeitgeber und kirchliche Vorgesetzte

§ 7 Pflichten

§ 8 Arbeitszeit, Unterrichtspflichtzeit

§ 9 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

§ 10 Gemeindearbeit

§ 11 Arbeitsunfähigkeit

§ 12 Erholungsurlaub

§ 13 Arbeitsbefreiung

§ 14 Versetzung

§ 15 Inkrafttreten

Anlagen

Anlage 1

Stundenermäßigung bei Teilzeit wegen Alters

Stundenermäßigung bei Teilzeit wegen Schwerbehinderung

Anlage 2

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

C, 5. Dienstordnung für Mesnerinnen und Mesner

## Präambel

§ 1 Einstellungsvoraussetzungen und persönliches Profil

§ 2 Aufgaben

§ 3 Arbeitgeber, Arbeitsvertrag, Vorgesetzter

§ 4 Arbeitszeit

§ 5 Erholungsurlaub und sonstige Vertretungsfälle

§ 6 Freizeitausgleich

§ 7 Fortbildung

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

## C, 6. Dienstordnung für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker

§ 1 Grundlagen und Aufgaben

§ 2 Beschäftigte mit besonderen bzw. regionalen Aufgaben

§ 3 Arbeitgeber, Vorgesetzter

§ 4 Arbeitszeit

§ 5 Erholungsurlaub/Freizeitausgleich

§ 6 Vertretungsfälle

§ 7 Fortbildung

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

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

### Präambel

§ 1 Grundlagen des Beschäftigungsverhältnisses

§ 2 Aufgaben der Leitung

§ 3 Ständige Vertretung der Leitung

§ 4 Aufgaben der pädagogischen Fachkraft

§ 5 Aufgaben der pädagogischen Ergänzungskraft

§ 6 Besondere Dienstpflichten aller Beschäftigter

§ 7 Regelung der Arbeitszeit, mittelbare Tätigkeit und Fortbildung

## C, 8. Dienstordnung für Beschäftigte im Pfarrbüro

§ 1 Einstellungsvoraussetzungen

§ 2 Allgemeine Bestimmungen

§ 3 Aufgaben

§ 4 Arbeitgeber

§ 5 Qualifizierung

§ 6 Eingruppierung Vergütung

## **Teil D: Sonstige Regelungen**

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

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

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

#### D, 3. Kirchliche Arbeitszeitordnung (KAZO)

##### A. Arbeitszeitregelungen für kirchenspezifische Tätigkeiten

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

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

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

#### D, 4. Arbeitszeitkontenregelung

##### Präambel

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

## § 16 Laufzeit

### Anlage

Anlage für Religionslehrer und Religionslehrerinnen im Kirchendienst

Anlage für Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft

## D, 5. Sabbatjahrregelung

### Präambel

#### § 1 Geltungsbereich

#### § 2 Antragstellung

#### § 3 Regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit

#### § 4 Ansparkonto

#### § 5 Bezüge

#### § 6 Vorzeitige Beendigung/Überführung

#### § 7 Todesfall

#### § 8 In-Kraft-Treten

Anlage (Mustervereinbarung)

Anlage zur Mustervereinbarung

## D, 6. Regelung der Altersteilzeitarbeit\*

### § 1 Geltungsbereich

### § 2 Voraussetzungen der Altersteilzeitarbeit

### § 3 Reduzierung und Verteilung der Arbeitszeit

### § 4 Höhe des Entgelts

### § 5 Aufstockungsleistungen

### 6 Nebentätigkeit

### § 7 Urlaub

### § 8 Nichtbestehen bzw. Ruhen der Aufstockungsleistungen

### § 9 Ende des Arbeitsverhältnisses

### § 10 Mitwirkungspflicht

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

### I. Geltungsbereich

#### § 1 Geltungsbereich

### II. Altersteilzeit (ATZ)

#### § 2 Inanspruchnahme von Altersteilzeit

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

#### § 4 Altersteilzeit im Übrigen

#### § 5 Persönliche Voraussetzungen für Altersteilzeit

#### § 6 Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses

#### § 7 Entgelt und Aufstockungsleistungen

#### § 8 Verteilung des Urlaubs im Blockmodell

#### § 9 Nebentätigkeit

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

§ 11 Ende des Arbeitsverhältnisses

§ 12 Dienstvereinbarungen

III. Flexible Altersarbeitszeit (FALTER)

§ 13 Flexible Altersarbeitszeit

IV. Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 14 Übergangsvorschriften

Niederschriftserklärung

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

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Personalunterkünfte

§ 3 Bewertung der Personalunterkünfte

§ 4 Anpassung des Wertes der Personalunterkünfte

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

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Voraussetzungen und Höhe der ergänzenden Leistung

§ 3 Ergänzende Leistung für Kinder

§ 4 Ausgleichszulage

§ 5 Allgemeine Bestimmungen

§ 6 Übergangsbestimmungen

§ 6a Verrechnung von Zulagen

§ 7 Änderungen, Außer-Kraft-Treten

Anlage 1

Anlage 2

Anlage 3

Anlage 4

Anlage 5

D, 9. Reisekostenordnung der bayerischen Diözesen

Präambel

Abschnitt I: Allgemeines (§ 1)

§ 1 Geltungsbereich

Abschnitt II: Reisekostenvergütung (§§ 2-22)

§ 2 Begriffsbestimmungen

§ 3 Anspruch auf Reisekostenvergütung

§ 4 Art der Reisekostenvergütung

§ 5 Fahrkostenerstattung

§ 6 Wegstrecken- und Mitnahmeentschädigung

§ 7 Dauer der Dienstreise

§ 8 Tagegeld

§ 9 Übernachtungsgeld

§ 10 Erstattung der Auslagen bei längerem Aufenthalt am Geschäftsort

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

§ 12 Erstattung der Nebenkosten

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

§ 14 Bemessung der Reisekostenvergütung in besonderen Fällen

§ 15 Verbindung von Dienstreisen mit privaten Reisen

§ 16 Zwischendienstreisen

§ 17 Erkrankung während einer Dienstreise

§ 18 Aufwandsvergütung

§ 19 Pauschvergütung

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

§ 21 (frei)

§ 22 (frei)

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

§ 23 Trennungsgeld

§ 24 Erstattung von Auslagen bei Reisen aus besonderem Anlass

Abschnitt IV: Schlussvorschriften (§§ 25-27)

§ 25 (frei)

§ 26 (frei)

§ 27 Verweisungen

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

Inhaltsverzeichnis

Präambel

Erster Teil: Punktemodell

Abschnitt I: Geltungsbereich

Abschnitt II: Versicherung bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden

Abschnitt III: Betriebsrente

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

Abschnitt V: Finanzierung

Abschnitt VI: Verfahren

Abschnitt VII: Zuschüsse des Dienstgebers zu anderen Zukunftssicherungssystemen

Zweiter Teil: Freiwillige Versicherung

Dritter Teil: Übergangs- und Schlussvorschriften

Abschnitt I: Übergangsregelungen zur Versicherungspflicht

Abschnitt II: Übergangsregelungen für die Rentenberechtigten

Abschnitt III: Übergangsregelungen für Anwartschaften der Versicherten

Abschnitt IV: Schlussvorschriften

Anlage 1 (*frei*)

Anlage 2: Ausnahmen von der Versicherungspflicht

Anlage 3: Ausnahmen vom und Sonderregelungen zum zusatzversorgungspflichtigen Entgelt

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

Anlage 5: Altersvorsorgeplan 2001 des öffentlichen Dienstes

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

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Versicherungspflicht

§ 3 Versicherung

§ 4 Anmeldung und Abmeldung

§ 5 Beiträge

§ 6 Beitragsfreie Zeiten

§ 7 Arbeitsplatzwechsel

§ 8 Freiwillige Versicherung

§ 8a Versicherung bei anderer Versorgungseinrichtung

§ 8b Übergangsregelungen

§ 9 In-Kraft-Treten

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

Teil A

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

Teil B

Ergänzungen zum Beschluss der Zentral-KODA zur Entgeltumwandlung

, 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

D, 14. Regelung über eine einmalige Corona-Sonderzahlung 2020

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Einmalige Corona Sonderzahlung

## **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
- § 21 Corona-Sonderzahlung 2020
- 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
- § 18 Corona-Sonderzahlung 2020

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

- I. Geltungsbereich
- II. Praktikantenvergütung
- III. Gewährung sonstiger Leistungen

### E, 4. Regelungen für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen

- § 1 Geltungsbereich, Begriffsbestimmungen
- § 2 Ausbildungs- und Studienvertrag, Nebenabreden
- § 3 Probezeit, Kündigung

- § 4 Ärztliche Untersuchungen
- § 5 Schweigepflicht, Nebentätigkeiten, Schadenshaftung
- § 6 Nachweispflichten, Akteneinsichtsrecht
- § 7 Wöchentliche und tägliche Ausbildungs- und Studienzzeit
- § 8 Studienentgelt und Studiengebühren
- § 8a Unständige Entgeltbestandteile
- § 8b Sonstige Entgeltregelungen
- § 9 Urlaub
- § 10 Ausbildungs- und Studienmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte
- § 10a Familienheimfahrten
- § 11 Schutzkleidung, Ausbildungsmittel, Lernmittelzuschuss
- § 12 Entgelt im Krankheitsfall
- § 12a Entgeltfortzahlung in sonstigen Fällen
- § 13 Vermögenswirksame Leistungen
- § 14 Jahressonderzahlung
- § 15 Zusätzliche Altersversorgung
- § 16 Beendigung, Verkürzung und Verlängerung des Vertragsverhältnisses
- § 17 Abschlussprämie
- § 18 Rückzahlungsgrundsätze
- § 19 Zeugnis
- § 20 Ausschlussfrist

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

- F, 1. Zulage für Mentorentätigkeit in Schule und Gemeinde
- F, 2. Stundenanrechnung für den Unterricht an Förderschulen
- F, 3. Ordnung der Fort- und Weiterbildung für Mitarbeiter im pastoralen Dienst des Erzbistums München und Freising
- F, 4. Statut für den Schulbeauftragten bzw. für den 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

F, 14. (Sonderregelung zum Entgelt für Fachreferenten [für katholischen Religionsunterricht] in der Erzdiözese Bamberg)

### **Teil G: Weitere Beschlüsse**

G, 1. Kinderbetreuungszuschuss

### **Anhang: Beschluss der Freisinger Bischofskonferenz**

### **Anhang I: Beschlüsse**

Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen

Beschlüsse 2021

Beschlüsse 2020

Beschlüsse 2019

Beschlüsse 2018

Beschlüsse 2017

Beschlüsse 2016

Beschlüsse 2015

Beschlüsse 2014

Beschlüsse 2013

Beschlüsse 2012

Beschlüsse 2011

Beschlüsse 2010

Beschlüsse 2009

Beschlüsse 2008

Beschlüsse 2007

Beschlüsse 2006

Beschlüsse 2005

Beschlüsse 2004

Beschlüsse 10/2003 – 12/2003

Zentral-KODA

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

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

Änderungsbeschluss zur Entgeltumwandlung

Entgeltumwandlung

Ordnung über die Anrechnung von Vordienstzeiten zur Anerkennung von Stufenlaufzeiten

Kinderbezogene Entgeltbestandteile

Einbeziehungsklauseln

## **Anhang II: Kirchengesetzliche Ordnungen mit arbeitsvertragsrechtlicher Relevanz**

1. Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse

Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse

Artikel 1 – Grundprinzipien des kirchlichen Dienstes –

Artikel 2 – Geltungsbereich –

Artikel 3 – Begründung des Arbeitsverhältnisses –

Artikel 4 – Loyalitätsobliegenheiten –

Artikel 5 – Verstöße gegen Loyalitätsobliegenheiten –

Artikel 6 – Koalitionsfreiheit –

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

Artikel 8 – Mitarbeitervertretungsrecht als kirchliche Betriebsverfassung –

Artikel 9 – Fort- und Weiterbildung –

Artikel 10 – Gerichtlicher Rechtsschutz –

Authentische Interpretation der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse

2. Ordnung für Schlichtungsverfahren

I. Die Schlichtungsstelle

§ 1 Name, Sitz, Geschäftsstelle

§ 2 Zuständigkeit

§ 3 Mitglieder

§ 4 Unabhängigkeit, Schweigepflicht

§ 5 Amtszeit

§ 5a Abhängigkeit, Befangenheit, Ablehnung

§ 6 Vorzeitige Beendigung, Ausscheiden, Abberufung

II. Das Schlichtungsverfahren

§ 7 Beteiligte

§ 7a Zulassung von Bevollmächtigten

§ 7b Kostenhilfe

§ 8 Antragsgrundsatz

§ 9 Antragsinhalt

§ 10 Zurücknahme, Änderung des Antrags

§ 11 Zurückweisung des Antrags

§ 12 Befugnisse des Vorsitzenden

§ 13 Verhandlungsvorbereitung, mündliche Verhandlung

§ 14 Ladung zur mündlichen Verhandlung

- § 15 Ablauf der mündlichen Verhandlung
- § 16 Beweisaufnahme
- § 17 Einigungsempfehlung
- § 18 Rechtscharakter der Einigungsempfehlung
- § 19 Verfahrenskosten
- § 20 Kosten der Schlichtungsstelle
- § 21 Übergangsregelung
- § 22 In-Kraft-Treten

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

#### § 1 Regelungsbereich

##### Erster Abschnitt: Beihilfe nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen

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

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

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

##### Dritter Abschnitt: Beihilfe auf Grund arbeitsvertragsrechtlicher Vorschriften

- § 6 Berechtigte Personen
- § 7 Beihilfeleistungen
  - § 7a Beschäftigte im Sinne des § 36 b Teil A, 1.
  - § 7b Schriftliche Zusagen auf Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K
  - § 7c Schriftliche Zusagen für Beschäftigte im Sinne des § 7 Abs. 2
  - § 7d Übergangsregelung für privat krankenversicherte Arbeitnehmer, die den Arbeitgeberzuschuss nicht in Anspruch nehmen
  - § 7e Schriftliche Zusagen für Lehrkräfte gemäß ABD Teil B, 4.1. an Schulen in kirchlicher Trägerschaft auf Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K Plus (ab 01.05.2018)
  - § 7f Schriftliche Zusagen für Lehrkräfte gemäß ABD Teil B, 4.1 an Schulen in kirchlicher Trägerschaft im Sinne des § 7 Abs. 2 (ab 01.05.2018)
- § 8 Sonderregelungen

##### Vierter Abschnitt: Gemeinsame Vorschriften

- § 9 Ausschluss von Beihilfeleistungen
- § 10 Beihilfeablöseversicherung

§ 11 Zusammentreffen mehrerer Beihilfeberechtigungen

§ 12 Übergangsregelungen

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

§ 1 Regelungsbereich

Erster Abschnitt: Kirchliche Höherversicherung I

§ 2 Geltungsbereich

§ 3 An- und Abmeldung

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

§ 4 Geltungsbereich

Dritter Abschnitt: Gemeinsame Vorschriften

§ 5 Versicherungsleistungen und -bedingungen

Vierter Abschnitt: Übergangsvorschriften

§ 6 Übergangsregelung

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

§ 1 Regelungsbereich

§ 2 Geltungsbereich

§ 3 An- und Abmeldung

§ 4 Versicherungsleistungen und -bedingungen

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

I. Zusagen

II. Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft

Regelung zur Fortführung des kirchlichen Beihilferechts zum Stichtag 31.12.2000

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

I. Allgemeiner Teil

1. Beruf und kirchliche Stellung

2. Einsatzorte und Aufgaben

3. Voraussetzungen für den Dienst

4. Ausbildung, Berufseinführung, Fortbildung

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

7. Kirchliche Lehrerdienstordnung (KLDO)

Inhaltsübersicht

Präambel

I. Abschnitt: Allgemeines

II. Abschnitt: Die Lehrkraft

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

2. Teil: Allgemeine Bestimmungen

3. Teil: Die Lehrkraft im Kollegium

- III. Abschnitt: Schulleitung
- IV. Abschnitt: Schulträger
- V. Abschnitt: Schulverwaltung
- VI. Abschnitt: Schulaufsicht
- VII. Abschnitt: Schlussvorschriften
  
- 8. Diözesane Regelungen
  
- 9. Kriterienkatalog für die Beteiligung von Koalitionen gemäß Art. 6 Grundordnung (GO) an der Beteiligung der Aufgaben gemäß Art. 7 Grundordnung
  
- 10. Dienstordnung für Pastoralreferenten/Pastoralreferentinnen in den Bayerischen (Erz-)Diözesen
  
- Vorwort
  
- I. Allgemeiner Teil
  - 1. Beruf und kirchliche Stellung
  - 2. Einsatzorte und Aufgaben
  - 3. Voraussetzungen für den Dienst
  - 4. Ausbildung, Berufseinführung, Fortbildung
  - 5. Bischöfliche Beauftragung und Dienst

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

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

- 1. Zentral-KODA-Ordnung
  - Präambel
  - § 1 Aufgabe der Zentral-KODA und Geltungsbereich
  - § 2 Organe der Zentral-KODA
  - § 3 Aufgaben der Zentralen Kommission
  - § 4 Aufgaben des Arbeitsrechtsausschusses
  - § 5 Zusammensetzung der Zentralen Kommission
  - § 6 Zusammensetzung des Arbeitsrechtsausschusses
  - § 7 Vorsitzende(r) und stellvertretende(r) Vorsitzende(r)
  - § 8 Rechtsstellung
  - § 9 Freistellung
  - § 10 Beratung
  - § 11 Arbeitsweise der Zentralen Kommission
  - § 12 Arbeitsweise des Arbeitsrechtsausschusses
  - § 13 Inkraftsetzung der Beschlüsse der Zentralen Kommission
  - § 14 Vermittlungsausschuss
  - § 15 Voraussetzung und Mitgliedschaft im Vermittlungsausschuss
  - § 16 Wahl und Amtsperiode des Vermittlungsausschusses
  - § 17 Anrufung des Vermittlungsausschusses
  - § 18 Verfahren vor dem Vermittlungsausschuss

§ 19 Verfahren zur ersetzenden Entscheidung

§ 20 Vorbereitung der Sitzungen

§ 21 Ausschüsse

§ 22 Kosten

§ 23 Inkrafttreten

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

§ 1 Wahlversammlung

§ 2 Eröffnung der Wahlversammlung und Wahlleitung

§ 3 Wählbarkeit

§ 4 Amtszeit

§ 5 Durchführung der Wahl

§ 6 Mitteilung des Wahlergebnisses

§ 7 Anfechtung der Wahl

§ 8 Ausscheiden und Ruhen

§ 9 In-Kraft-Treten

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

Präambel

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Kommission

§ 3 Aufgabe

§ 4 Zusammensetzung

§ 5 Berufung und Wahl der Mitglieder, Wahlrechtsgrundsätze

§ 6 Entsendungsgrundsätze

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

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

§ 9 Unterkommissionen

§ 9a Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte

§ 10 Rechtsstellung

§ 11 Freistellung

§ 12 Schulung

§ 13 Kündigungsschutz der Mitglieder der Kommission

§ 14 Beratung

§ 15 Sitzungen, Antragsstellung und Geschäftsordnung

§ 16 Beschlüsse und ihre Inkraftsetzung

§ 16a Beschlussfassung zu Beschlüssen der Zentralen Kommission

§ 17 Vermittlungsausschuss

§ 18 Voraussetzung der Mitgliedschaft im Vermittlungsausschuss

§ 19 Wahl und Amtszeit des Vermittlungsausschusses

§ 20 Anrufung des Vermittlungsausschusses

§ 21 Verfahren vor dem Vermittlungsausschuss

§ 22 Verfahren zur ersetzenden Entscheidung

§ 23 Vorbereitungsausschuss

§ 24 Arbeitsgruppen

§ 25 Kosten

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

Erster Abschnitt – Grundsätze der Wahl

§ 1 Wahlrechtsgrundsätze

§ 2 Wahlbereiche

Zweiter Abschnitt – Wahlvorstände

§ 3 Bildung von Wahlvorständen

§ 4 Zusammensetzung der Wahlvorstände

§ 5 Konstituierung der Wahlvorstände, Wahl der Vorsitzenden

§ 6 Beschlussfassung, Verschwiegenheitspflicht

Dritter Abschnitt – Wahlberechtigung, Wahlvorschlagsrecht und Wählbarkeit

§ 7 Wahlberechtigung

§ 8 Wahlvorschlagsrecht

§ 9 Wählbarkeit

Vierter Abschnitt – Vorbereitung der Wahl

§ 10 Wahltag

§ 11 Rechtsträgerverzeichnisse

§ 12 Wählerverzeichnisse

§ 13 Erstellung der Wahlunterlagen, Bestimmung des Wahlablaufs

§ 14 Wahlvorschläge der Beschäftigten

§ 15 Prüfung der Wahlvorschläge und vorläufige Kandidatenliste

§ 16 Endgültige Kandidatenliste

Fünfter Abschnitt – Wahlhandlung

§ 17 Stimmen

§ 18 Wahlunterlagen

§ 19 Durchführung der Wahl

Sechster Abschnitt – Feststellung des Wahlergebnisses

§ 20 Auszählung der Stimmen

§ 21 Ungültige Stimmen, Zurückweisung von Wahlbriefen

§ 22 Entscheidung des Wahlvorstandes

§ 23 Feststellung des Wahlergebnisses

§ 24 Vorläufiges Wahlergebnis

- § 25 Wahlanfechtung
- § 26 Endgültiges Wahlergebnis
- § 27 Wahl Niederschrift und Aufbewahrung der Wahlunterlagen

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

Inhaltsübersicht

Präambel

Erster Teil – Allgemeine Vorschriften –

- § 1 Kirchliche Gerichte für Arbeitssachen
- § 2 Sachliche Zuständigkeit
- § 3 Örtliche Zuständigkeit
- § 4 Besetzung der Gerichte
- § 5 Aufbringung der Mittel
- § 6 Gang des Verfahrens
- § 7 Verfahrensgrundsätze
- § 8 Verfahrensbeteiligte
- § 9 Beiladung
- § 10 Klagebefugnis
- § 11 Prozessvertretung
- § 12 Kosten (Gebühren und Auslagen)
- § 13 Rechts- und Amtshilfe

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

- § 14 Errichtung
- § 15 Gerichtssitz/Dienstaufsicht/Geschäftsstelle
- § 16 Zusammensetzung/Besetzung
- § 17 Rechtsstellung der Richter
- § 18 Ernennungsvoraussetzungen/Beendigung des Richteramtes
- § 19 Ernennung des Vorsitzenden
- § 20 Ernennung/Mitwirkung der beisitzenden Richter

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

- § 21 Errichtung
- § 22 Zusammensetzung/Besetzung
- § 23 Dienstaufsicht/Verwaltung
- § 24 Rechtsstellung der Richter/Ernennungsvoraussetzungen/Beendigung des Richteramtes
- § 25 Ernennung des Präsidenten und der weiteren Mitglieder mit der Befähigung zum Richteramt
- § 26 Ernennung/Mitwirkung der beisitzenden Richter aus den Kreisen der Dienstgeber und Mitarbeiter

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

- § 27 Anwendbares Recht
- § 28 Klageschrift
- § 29 Klagerücknahme
- § 30 Klageänderung
- § 31 Zustellung der Klage/Klageerwidern
- § 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



Anmerkung zu Absatz 4:

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

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

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

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

(8) Die Absätze 6 und 7 gelten nur alternativ und nicht bei Wechselschicht- und Schichtarbeit.

Anmerkung zu § 6:

1Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte unabhängig von den Vorgaben zu Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit (Absätze 6 und 7) möglich. 2Sie dürfen keine Regelungen nach Absatz 4 enthalten.

## § 7 Sonderformen der Arbeit

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

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

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

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

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

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

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

(8) Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die

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

## § 7a Kurzarbeit

*(Diese Regelung ist befristet bis zum 31. Dezember 2021)*

(1) „Bei einem vorübergehenden unvermeidbaren Arbeitsausfall aufgrund wirtschaftlicher Ursachen oder aufgrund eines unabwendbaren Ereignisses kann der Dienstgeber nach Abschluss einer Dienstvereinbarung die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit nach Maßgabe der jeweils geltenden gesetzlichen Vorschriften des [Sozialgesetzbuches \(SGB\) Drittes Buch \(III\)](#) für die gesamte Einrichtung oder für Teile davon kürzen (Kurzarbeit). „In Einrichtungen ohne Mitarbeitervertretung ist die Kurzarbeit mit jeder / jedem betroffenen Beschäftigten gesondert schriftlich zu vereinbaren. „Die Kurzarbeit soll mindestens sieben Tage im Voraus angekündigt werden. „Die Dienstvereinbarung soll mindestens die folgenden Themen enthalten:

- Persönlicher Geltungsbereich / betroffener Personenkreis
- Beginn und Dauer der Kurzarbeit
- Umfang der Arbeitszeitreduzierung
- Lage und Verteilung der Arbeitszeit
- Klarstellung zur Vorrangigkeit im Hinblick auf bereits bestehende Dienstvereinbarungen zur Arbeitszeit.

Protokollnotiz zu Absatz 1:

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

Protokollnotiz zu Absatz 1 Satz 1:

Zielrichtung dieser Regelung sind Einrichtungen oder Einrichtungsteile, in denen pandemiebedingt erhebliche Einnahmeeinbußen entstehen, die anders nicht ausgeglichen werden können, wie z.B. Bildungs- und Tagungshäuser.

(2) Von der Kurzarbeit ausgenommen sind folgende Beschäftigte:

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

- g) Beschäftigte, bei denen die persönlichen Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld nicht vorliegen;
- h) Beschäftigte, die eine Förderung nach [§ 16i SGB II](#) (Leistungen zur Eingliederung) erhalten;
- i) Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit bzw. der Freizeitphase der Sabbatjahrregelung; Für Beschäftigte in der Arbeitsphase der Altersteilzeit bzw. der Ansparphase der Sabbatjahrregelung kann [§ 10 ABD Teil D, 6a](#), sinngemäß angewandt werden.  
Protokollnotiz zu Buchstabe i):  
Für Beschäftigte in der Ansparphase des Sabbatjahrmodells wird auch auf die Durchführungshinweise in [Teil D, 5. \(Anlage zur Mustervereinbarung\)](#) verwiesen.
- j) Mitglieder der Mitarbeitervertretung und Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, soweit ihre Weiterarbeit in der Einrichtung zur Aufgabenerfüllung erforderlich ist.

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

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

(5) „Arbeitgeber nach [Artikel 2 Absatz 1 Buchstaben a\) bis c\) GrO](#) leisten zum gekürzten Monatsentgelt und zum Kurzarbeitergeld eine Aufstockungszahlung an die betroffenen Beschäftigten. „Diese wird so bemessen, dass der / die Beschäftigte insgesamt (Summe aus gekürztem Monatsentgelt, Kurzarbeitergeld und Aufstockungszahlung) in den Entgeltgruppen 1 bis 10 95 v.H. des bisherigen Nettoentgelts und ab Entgeltgruppe 11 90 v.H. des bisherigen Nettoentgelts erhält. „Die Aufstockungszahlung ist zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

Protokollnotiz zu Absatz 5:

Ist zum Zeitpunkt der Beschlussfassung über diese Regelung am 8. April 2020 in einer Dienstvereinbarung eine Regelung über eine höhere Aufstockungszahlung bereits getroffen, gelten die Regelungen der Dienstvereinbarung für die dort festgelegte Dauer fort.

(6) „Arbeitgeber nach [Artikel 2 Absatz 1 Buchstaben e\) und f\)](#) und [Absatz 2 GrO](#) leisten zum gekürzten Monatsentgelt und zum Kurzarbeitergeld eine Aufstockungszahlung gemäß Absatz 5. „Es kann in der Dienstvereinbarung oder der arbeitsvertraglichen Vereinbarung gemäß Absatz 1 eine niedrigere Aufstockungszahlung festgelegt werden, wenn – zu belegen durch einen Bericht über die wirtschaftliche und finanzielle Lage der Einrichtung gem. § 27a Absatz 2 Nr. 1 MAVO – nur bei einer geringeren Aufstockungszahlung für die Dauer nach Absatz 7 Satz 1 betriebsbedingte Kündigungen vermieden werden können. „In Einrichtungen ohne Mitarbeitervertretung ist der Bericht in einer Mitarbeiterversammlung abzugeben. „Kann eine Mitarbeiterversammlung nicht stattfinden, sind die Beschäftigten in Textform zu informieren.

Protokollnotiz zu Absatz 6:

Ist zum Zeitpunkt der Beschlussfassung über diese Regelung am 8. April 2020 in einer Dienstvereinbarung eine Regelung über eine höhere Aufstockungszahlung bereits getroffen, gelten die Regelungen der Dienstvereinbarung für die dort festgelegte Dauer fort.

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

## § 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

(1) 1Der/Die Beschäftigte erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. 2Der Anspruch auf Entgelt für Reisezeiten gemäß [§ 40](#) begründet keinen Anspruch auf Zeitzuschläge. 3Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde

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

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

Anmerkung zu Absatz 1 Satz 1:

Bei Überstunden richtet sich das Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung nach der jeweiligen Entgeltgruppe und der individuellen Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4.

Anmerkung zu Absatz 1 Satz 2 Buchstabe d):

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

Hinweis zu § 8 Absatz 1 Satz 3:

Die Stundenentgelte werden jeweils in der Anlage C bekannt gemacht.

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

Anmerkung zu Absatz 2:

Mit dem Begriff „Arbeitsstunden“ sind nicht die Stunden gemeint, die im Rahmen von Gleitzeitregelungen im Sinne der Anmerkung zu [§ 6](#) anfallen, es sei denn, sie sind angeordnet worden.

(3) 1Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. 2Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle. 3Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. 4Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft außerhalb des Aufenthaltsortes im Sinne des [§ 7 Absatz 4](#) wird die Zeit jeder einzelnen Inanspruchnahme einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten jeweils auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. 5Die nach Satz 4 errechnete Arbeitszeit kann stattdessen bis zum Ende des 3. Kalendermonats auch durch entsprechende Freizeit abgegolten werden (Freizeitausgleich). 6Für die Zeit des

Freizeitausgleichs werden das Tabellenentgelt (§ 15) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt. 7Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des § 7 Absatz 4 telefonisch (z. B. in Form einer Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen erbracht, wird abweichend von Satz 4 die Summe dieser Arbeitsleistungen auf die nächste volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. 8Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach § 10 Absatz 3 Satz 2 zulässig ist. 9Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. 10Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 9 liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. 11In diesem Fall wird abweichend von den Sätzen 2 und 3 für jede Stunde der Rufbereitschaft 12,5 v.H. des Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt. 12Auf Antrag der/des Beschäftigten kann eine Nebenabrede vereinbart werden, dass die nach Satz 1 bis 3 bzw. Satz 10 bis 11 errechnete Pauschale auch durch entsprechende Freizeit abgegolten wird; diese Nebenabrede kann jeweils zum Ende des folgenden Kalenderjahres gekündigt werden.

Anmerkung zu Absatz 3:

Zur Ermittlung der Tage einer Rufbereitschaft, für die eine Pauschale gezahlt wird, ist auf den Tag des Beginns der Rufbereitschaft abzustellen.

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

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

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

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

## § 9 Bereitschaftszeiten

(1) 1Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich die/der Beschäftigte am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Arbeitgeber bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbständig, ggf. auch auf Anordnung, aufzunehmen und in denen die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen. 2Für Beschäftigte, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende Regelungen:

- a) Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als Arbeitszeit gewertet (faktoriert).
  - b) Sie werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.
  - c) Die Summe aus den faktorierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach [§ 6 Absatz 1](#) nicht überschreiten.
  - d) Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.
- 3Ferner ist Voraussetzung, dass eine nicht nur vorübergehend angelegte Organisationsmaßnahme besteht, bei der regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten anfallen.

(2) (frei)

(3) (frei)

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

## § 10 Arbeitszeitkonto

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

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

## § 11 Teilzeitbeschäftigung

(1) 1Mit Beschäftigten soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie

- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
- b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen. 2Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. 3Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. 4Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der/des Beschäftigten nach Satz 1 Rechnung zu tragen.

Hinweis zu Absatz 1 Buchstabe b:

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

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

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

### **§ 11a Arbeitsplatzteilung**

(1) 1Vereinbart der Arbeitgeber ausnahmsweise mit zwei oder mehr Beschäftigten, dass sich diese die Arbeitszeit an einem Arbeitsplatz teilen (Arbeitsplatzteilung), so ist er beim Abschluss des Arbeitsvertrages für die Beschäftigte/den Beschäftigten vorab berechtigt, die in die Arbeitsplatzteilung einbezogenen Beschäftigten für den Fall eines dringenden betrieblichen Erfordernisses zur Vertretung der/des anderen Beschäftigten arbeitsvertraglich zu verpflichten. 2Die/der Beschäftigte ist zur Vertretung nur verpflichtet, soweit sie ihr/ihm im Einzelfall zumutbar ist.

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

### **§ 11b Mindestdauer, zeitliche Lage der Arbeitszeit**

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

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

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

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

### **§ 12 Eingruppierung**

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

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

Anmerkung zu Absatz 2:

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

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

### **§ 13 Eingruppierung in besonderen Fällen**

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

(2) <sup>1</sup>Ist die Zeit der Ausübung der höherwertigen Tätigkeit durch Urlaub, Arbeitsbefreiung, Arbeitsunfähigkeit, Kur- oder Heilverfahren oder Vorbereitung auf eine Fachprüfung für die

## § 20 Jahressonderzahlung

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

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

(2) <sup>1</sup>Die Jahressonderzahlung beträgt bei Beschäftigten

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

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

Anmerkung zu Absatz 2:

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

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

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

1. für Beschäftigte, die kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen

- a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,
- b) Beschäftigungsverboten nach dem [Mutterschutzgesetz](#),
- c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit ([Bundeseelterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG](#)) bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat;

Protokollnotiz zu Absatz 4 Ziffer 1 Buchstabe c):  
Entgelt in diesem Sinne ist auch der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld.

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

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

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

## § 20a Entgeltbezugsgröße

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

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

soweit die Bayerische Regional-KODA nichts anderes beschließt.

## § 20b Einmalige Sonderzahlung 2009

*(aufgehoben durch Beschluss vom 30.11.2011 mit Inkraftsetzung zum 01.02.2012)*

## § 21 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

1In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach [§ 6 Absatz 3 Satz 1](#), [§ 22 Absatz 1](#), [§ 26](#), [§ 27](#) und [§ 29](#) werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. 2Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt. 3Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit

gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Leistungsentgelte, Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach [§ 23 Absatz 2 und 3](#).

Anmerkungen zu den Sätzen 2 und 3:

1. 1Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. 2Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. 3Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde gelegt.
2. 1Der Tagesdurchschnitt nach Satz 2 beträgt bei einer durchschnittlichen Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage 1/65 aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben. 2Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. 3Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln.
3. 1Liegt zwischen der Begründung des Arbeitsverhältnisses oder der Änderung der individuellen Arbeitszeit und dem maßgeblichen Ereignis für die Entgeltfortzahlung kein voller Kalendermonat, ist der Tagesdurchschnitt anhand der konkreten individuellen Daten zu ermitteln. 2Dazu ist die Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für diesen Zeitraum zugestanden haben, durch die Zahl der tatsächlich in diesem Zeitraum erbrachten Arbeitstage zu teilen.
4. 1Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgelтанpassung ein, ist die/der Beschäftigte so zu stellen, als sei die Entgelтанpassung bereits mit Beginn des Berechnungszeitraums eingetreten. 2Der Erhöhungssatz beträgt für
  - vor dem 1. März 2018 zustehende Entgeltbestandteile 3,19 v.H.,
  - vor dem 1. April 2019 zustehende Entgeltbestandteile 3,09 v.H. und
  - vor dem 1. März 2020 zustehende Entgeltbestandteile 1,06 v.H.

## § 22 Entgelt im Krankheitsfall

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

Anmerkung zu Absatz 1 Satz 1:

Ein Verschulden liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

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

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

(4) 1Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; [§ 8 EntgFG](#) bleibt unberührt. 2Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an Beschäftigte eine Rente oder eine vergleichbare

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

### § 23 Besondere Zahlungen

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

(2) 1Beschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Jubiläumsdienstzeit

- a) von 25 Jahren in Höhe von 613,55 Euro,
- b) von 40 Jahren in Höhe von 1 022,58 Euro,
- c) von 50 Jahren in Höhe von 1 227,10 Euro.

2Zur Jubiläumsdienstzeit rechnen die in einem kirchlichen Beschäftigungsverhältnis im Bereich der bayerischen Diözesen zurückgelegten Zeiten. 3Die in einem Ausbildungsverhältnis verbrachten Zeiten stehen diesen gleich. 4Das Jubiläumsgeld zum 25-, 40-, bzw. 50-jährigen Dienstjubiläum kann nur einmal in Anspruch genommen werden. 5Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 3:

Gleiches gilt für Praktikumszeiten, sofern es sich um ein Berufspraktikum nach der Regelung für Praktikantinnen und Praktikanten handelt.

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

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

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

## 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 auszuüben haben:

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

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

(5) 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.

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

Die Jahressonderzahlung beträgt bei Beschäftigten,

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

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

## **§ 46 Besondere Regelungen für Beschäftigte in handwerklichen Tätigkeiten**

Für Beschäftigte, die handwerkliche Tätigkeiten im Sinne des Teil A, 2.2.1. Nr. 2 ausüben, gelten die in der Anlage zu § 46 aufgeführten besonderen Regelungen.

## **Anlage zu § 44**

### **§ 1 Entgelt**

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

(2) Anstelle des § 16 gilt folgendes:

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

- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
- Stufe 3 nach drei Jahren in Stufe 2,
- Stufe 4 nach vier Jahren in Stufe 3,
- Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
- Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.

7Abweichend von Satz 1 ist Endstufe die Stufe 4

- a) in der Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 3 und
- b) in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppe 3.

8Abweichend von Satz 6 erreichen Beschäftigte, die nach den Tätigkeitsmerkmalen des [Teil A, 2.3](#), Nummer 30 in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppen 1 oder 2 eingruppiert sind, die Stufe 5 nach sechs Jahren in Stufe 4 und die Stufe 6 nach acht Jahren in Stufe 5.

Anmerkung zu Absatz 2 Satz 3:

Ein Berufspraktikum nach den Regelungen für die Praktikantinnen und Praktikanten gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 5:

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

(2a) 1Für die Herabgruppierung von Leiterinnen/Leitern von Kindertageseinrichtungen, ständigen Vertreterinnen/Vertretern von Leiterinnen/Leitern von Kindertageseinrichtungen, Erzieherinnen/Erziehern mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten und Kinderpflegerinnen/Kinderpflegern mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten gilt anstelle des [§ 17 Absatz 4 Satz 3](#) folgendes:

Bei einer durch das Absinken der Kinderzahl bedingten Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe wird die/der Beschäftigte derjenigen Stufe zugeordnet, die sie/er erreicht hätte, wenn sie/er während der Dauer ihrer/seiner zuletzt ausgeübten Tätigkeit in der niedrigeren Entgeltgruppe eingruppiert gewesen wäre. 2Ist das Tabellenentgelt der Stufe, zu der die Zuordnung bei der Herabgruppierung erfolgt, höher als das bisherige Tabellenentgelt, beginnt die Stufenlaufzeit in der niedrigeren Entgeltgruppe mit dem Tag der Herabgruppierung.

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

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

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

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

- in den Entgeltgruppen S 9 bis S 18 weniger als

ab 1. März 2018 97,40 Euro, ab 1. April 2019 100,41 Euro und ab 1. März 2020 101,47 Euro,

erhält die/der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrages den vorgenannten jeweils zustehenden Garantiebtrag. 3Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. 4Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen; die in der bisherigen Stufe zurückgelegte Stufenlaufzeit wird auf die Stufenlaufzeit in der niedrigeren Entgeltgruppe angerechnet. 5Die/Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 4 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe. 6§ 17 Absatz 4 findet keine Anwendung.

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

Anmerkung zu Absatz 4:  
1Ist Beschäftigten nach § 14 Absatz 1 vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit übertragen worden, und wird ihnen im unmittelbaren Anschluss daran eine Tätigkeit derselben höheren Entgeltgruppe dauerhaft übertragen, werden sie hinsichtlich der Stufenzuordnung so gestellt, als sei die Höhergruppierung ab dem ersten Tag der vorübergehenden Übertragung der höherwertigen Tätigkeit erfolgt. 2Unterschreitet bei Höhergruppierungen nach Satz 1 das Tabellenentgelt nach § 1 Absatz 4 Satz 5 die Summe aus dem Tabellenentgelt und dem Zulagenbetrag nach § 14 Absatz 3, die die/der Beschäftigte am Tag vor der Höhergruppierung erhalten hat, erhält die/der Beschäftigte dieses Entgelt solange, bis das Tabellenentgelt nach § 1 Absatz 4 Satz 5 dieses Entgelt erreicht oder übersteigt.

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

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

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

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

Grund veränderter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse erkannt wird. 8Die Wirksamkeit der Maßnahmen ist in angemessenen Abständen zu überprüfen.

(3) 1Beim Arbeitgeber wird auf Antrag der Mitarbeitervertretung eine betriebliche Kommission gebildet, deren Mitglieder je zur Hälfte vom Arbeitgeber und von der Mitarbeitervertretung benannt werden. 1aDie Anzahl der jeweils vom Arbeitgeber und von der Mitarbeitervertretung benannten Mitglieder der betrieblichen Kommission beträgt bei bis zu 15 Beschäftigten jeweils ein Mitglied, bei 16 bis zu 200 Beschäftigten jeweils zwei Mitglieder und bei mehr als 200 Beschäftigten jeweils drei Mitglieder. 2Die von der Mitarbeitervertretung benannten Mitglieder müssen Beschäftigte des Arbeitgebers sein. 3Soweit ein Arbeitsschutzausschuss gebildet ist, kann die betriebliche Kommission als Unterausschuss des Arbeitsschutzausschusses gebildet werden. 4Im Falle des Absatzes 2 Satz 6 berät die betriebliche Kommission über die erforderlichen Maßnahmen und kann Vorschläge zu den zu treffenden Maßnahmen machen. 5Der Arbeitgeber führt die Maßnahmen durch, wenn die Mehrheit der vom Arbeitgeber benannten Mitglieder der betrieblichen Kommission im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber dem Beschluss zugestimmt hat. 6Gesetzliche Rechte der kirchlichen Beschlussorgane und der kirchlichen Stiftungsaufsicht bleiben unberührt. 7Wird ein Vorschlag nur von den von der Mitarbeiterseite benannten Mitgliedern gemacht und folgt der Arbeitgeber diesem Vorschlag nicht, sind die Gründe darzulegen. 8Die betriebliche Kommission ist auch für die Beratung von in Textform begründeten Beschwerden zuständig, wenn der Arbeitgeber eine erneute Gefährdungsbeurteilung ablehnt. 9Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag des Arbeitsschutzausschusses bzw. der betrieblichen Kommission, ob und in welchem Umfang der Beschwerde im Einzelfall abgeholfen wird. 10Wird dem Vorschlag nicht gefolgt, sind die Gründe darzulegen.

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

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

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

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

### **§ 3 Abweichende Kündigungstermine**

(1) In Ergänzung von § 30 Abs. 5 Satz 2 – Befristete Arbeitsverträge – können pädagogisch Beschäftigte in Kindertageseinrichtungen unter Einhaltung der dort geregelten Kündigungsfristen anstatt zum Kalendervierteljahr auch zum 31. August kündigen.

(2) In Ergänzung von § 34 Abs. 1 Satz 2 – Kündigung des Arbeitsverhältnisses – können pädagogisch Beschäftigte in Kindertageseinrichtungen unter Einhaltung der dort geregelten Kündigungsfristen anstatt zum Kalendervierteljahr auch zum 31. August kündigen.

## **Anlage zu § 45**

### **Nr. 1**

#### **zu § 6 – Regelmäßige Arbeitszeit –**

In Ergänzung zu [§ 6 Absatz 3 Satz 3 und Absatz 5](#) gilt für Sonn- und Feiertage Folgendes:

(1) 1Die Arbeitszeit an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, wird durch eine entsprechende Freistellung an einem anderen Werktag bis zum Ende des dritten Kalendermonats – möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats – ausgeglichen, wenn es die betrieblichen Verhältnisse zulassen. 2Kann ein Freizeitausgleich nicht gewährt werden, erhält die/der Beschäftigte je Stunde 100 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe nach Maßgabe der Entgelttabelle. 3Ist ein Arbeitszeitkonto eingerichtet, ist eine Buchung gemäß [§ 6 Teil D, 4](#), zulässig. 4[§ 8 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe d\)](#) bleibt unberührt.

(2) 1Für Beschäftigte, die regelmäßig nach einem Dienstplan eingesetzt werden, der Wechselschicht oder Schichtdienst an sieben Tagen in der Woche vorsieht, vermindert sich die regelmäßige Wochenarbeitszeit um ein Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit, wenn sie an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt,

a) Arbeitsleistung zu erbringen haben oder

b) nicht wegen des Feiertags, sondern dienstplanmäßig nicht zur Arbeit eingeteilt sind und deswegen an anderen Tagen der Woche ihre regelmäßige Arbeitszeit erbringen müssen.

2Absatz 1 gilt in diesen Fällen nicht. 3[§ 8 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe d\)](#) bleibt unberührt.

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

### **Nr. 2**

#### **zu § 7\* – Sonderformen der Arbeit –**

Abweichend von [§ 7 Absatz 1 Satz 1](#) ist Wechselschichtarbeit die Arbeit, die nach einem Schichtplan/Dienstplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen die/der Beschäftigte längstens nach Ablauf eines Monats erneut zu mindestens zwei Nachtschichten herangezogen wird.\*\*

\*\* hierzu Anmerkungen Nr. 1 und Nr. 2

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

(2) Abweichend von den [§§ 3, 5 und 6 Absatz 2 ArbZG](#) kann im Rahmen des [§ 7 ArbZG](#) die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn mindestens die acht Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet wird, und zwar wie folgt:

- a) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen A und B bis zu insgesamt maximal 16 Stunden täglich; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht,
- b) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen C und D bis zu insgesamt maximal 13 Stunden täglich; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht.

(3) 1Im Rahmen des [§ 7 ArbZG](#) kann unter den Voraussetzungen

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

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

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

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

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

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

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

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

(10) 1Für Beschäftigte in Einrichtungen und Heimen, die der Förderung der Gesundheit, der Erziehung, der Fürsorge oder Betreuung von Kindern und Jugendlichen, der Fürsorge und Betreuung von obdachlosen, alten, gebrechlichen, erwerbsbeschränkten oder sonstigen

hilfsbedürftigen Personen dienen, auch wenn diese Einrichtungen nicht der ärztlichen Behandlung der betreuten Personen dienen, gelten die Absätze 1 bis 9 mit der Maßgabe, dass die Grenzen für die Stufen A und B einzuhalten sind. 2Dazu gehören auch die Beschäftigten in Einrichtungen, in denen die betreuten Personen nicht regelmäßig ärztlich behandelt und beaufsichtigt werden (Erholungsheime).

\* hierzu Anmerkung Nr. 2

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(6) Das Bereitschaftsdienstentgelt kann im Falle der Faktorisierung nach [§ 6 Teil D, 4.](#) im Verhältnis 1:1 in Freizeit abgegolten werden.

\* hierzu Anmerkung Nr. 2

#### **Nr. 4 zu [§ 10](#) – Arbeitszeitkonto –**

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

\* Hierzu Anmerkung Nr. 3

Anmerkungen:

Nr. 1: Der Anspruch auf die Wechselschichtzulage ist auch erfüllt, wenn unter Einhaltung der Monatsfrist zwei Nachtdienste geleistet wurden, die nicht unmittelbar zwingend aufeinander folgen müssen.

Nr. 2: 1Die Dokumentation der Arbeitszeit, der Mehrarbeit, der Überstunden, der Bereitschaftsdienste etc. ist nicht mit dem Arbeitszeitkonto gemäß [§ 5 Teil D, 4.](#) gleichzusetzen. 2Arbeitszeitkonten können nur durch Dienstvereinbarungen eingerichtet und geführt werden.

Nr. 3: Durch diese Regelung werden aus dem Urlaubsrecht entlehnte Ansprüche nicht begründet.

### **Anlage zu § 46**

#### **§ 1 Geltungsbereich**

Diese Regelungen gelten für Beschäftigte, die handwerkliche Tätigkeiten im Sinne des Teil A, 2.2.1. Nr. 2 ausüben.

#### **§ 2 Eingruppierung**

Für die Eingruppierung der Beschäftigten gelten die §§ 12, 13, Teil A, 2.13. (Entgeltgruppenverzeichnis handwerkliche Tätigkeiten) sowie Teil A, 2.

#### **§ 3 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit**

1Wird der/dem Beschäftigten vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer/seiner Eingruppierung entspricht, und hat sie/er diese mindestens eine Woche (fünf Arbeitstage in Folge) ausgeübt, erhält sie/er für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit. 2Im Übrigen gilt § 14 Teil A, 1.

#### **§ 4 Vorarbeiterinnenzulage/Vorarbeiterzulage**

(1) Vorarbeiterinnen/Vorarbeiter sind Beschäftigte, die durch schriftliche Verfügung des Arbeitgebers zu Gruppenführerinnen/Gruppenführern von Beschäftigten bestellt worden sind.

(2) 1Voraussetzung für die Bestellung zur Vorarbeiterin/zum Vorarbeiter ist, dass die/der zu bestellende Beschäftigte selbst mitarbeitet und dass die Arbeitsgruppe außer der Vorarbeiterin/dem Vorarbeiter aus mindestens zwei Beschäftigten besteht. 2Der Vorarbeiterin/dem Vorarbeiter zur Arbeitsleistung zugeordnete Personen, die in keinem Arbeitsverhältnis zu dem Arbeitgeber stehen, sind wie entsprechende Beschäftigte zu

berücksichtigen. 3Beschäftigte, bei denen die Aufsichtsfunktionen überwiegender Inhalt ihrer Tätigkeit ist, können nicht zur Vorarbeiterin/zum Vorarbeiter bestellt werden.

(3) Vorarbeiterinnen/Vorarbeiter erhalten eine monatliche Zulage in Höhe von 10 v. H. des Entgelts der jeweiligen individuellen Stufe, höchstens der Stufe 4 ihrer Entgeltgruppe.

(4) 1Diese Zulage wird so lange gezahlt, bis die Verfügung über die Bestellung zur Vorarbeiterin/zum Vorarbeiter durch den Arbeitgeber schriftlich widerrufen wird. 2Ein Widerruf ist zum Monatsende zulässig.

Anmerkung zu Abs. 2:

Das Merkmal „selbst mitarbeiten“ ist auch erfüllt, wenn die zur Vorarbeiterin/der zum Vorarbeiter zu bestellende Beschäftigte auch vor Ort organisatorische Maßnahmen einleitet, wie z. B. Ortsbesichtigung, Abklärung und Überwachung der Baumaßnahme, bzw. Baustelle, Bestellung von Material usw., solange sie/er zeitlich mindestens zur Hälfte selbst mitarbeitet.

### **§ 5 Ausbildungszulage**

(1) Beschäftigte mit einem Berufsabschluss nach dem BBiG, die vom Arbeitgeber beauftragt sind, in nicht unerheblichem Umfang außerhalb von zentralen Ausbildungswerkstätten oder Betriebsteilen mit Ausbildungsschwerpunkt bei der Ausbildung von Auszubildenden nach dem BBiG mitzuwirken, erhalten eine monatliche Zulage von 110 €.

(2) 1Beschäftigte mit Ausbildereignungsprüfung, die vom Arbeitgeber beauftragt sind, außerhalb von zentralen Ausbildungswerkstätten oder Betriebsteilen mit Ausbildungsschwerpunkt zeitlich mindestens zur Hälfte die verantwortlichen Meisterinnen/Meister bei der Ausbildung der Auszubildenden nach dem BBiG zu unterstützen, erhalten eine monatliche Zulage in Höhe von 150 €. 2Ist keine verantwortliche Meisterin/kein verantwortlicher Meister vorhanden, beträgt die Zulage 175 € monatlich.

### **§ 6 Betriebseigene Prüfung**

(1) 1Handwerklich Beschäftigte, die in die Entgeltgruppen 1 bis 4 eingruppiert sind und die nicht die Anforderungen in der Person für eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 5 erfüllen, können eine verwaltungs- oder betriebseigene Prüfung ablegen, deren Bestehen Voraussetzung für die Eingruppierung in die Entgeltgruppen 5, 6 und 7 ist. 2Ein Anspruch auf Zulassung zur Prüfung besteht, wenn Beschäftigte seit mindestens drei Jahren bei ihrem Arbeitgeber auf einem oder mehreren Teilgebieten des anerkannten Ausbildungsberufs, für den sie die Prüfung ablegen wollen, in nicht unerheblichem Umfang tätig waren.

Protokollnotiz zu Satz 2:

Bestehen beim Arbeitgeber keine Ressourcen für eine solche Prüfung, so ist eine Prüfung nach § 6 Absatz 7 bei einem anderen Arbeitgeber zu ermöglichen.

(2) Verwaltungs- und betriebseigene Prüfungen können nur für solche Tätigkeiten abgelegt werden,

a) für die ein anerkannter Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren Grundlage ist; dies gilt auch, wenn eine dreijährige Ausbildung im Tätigkeitsmerkmal als einschlägige Ausbildung genannt ist;

und

b) die im Bereich des Arbeitgebers, bei dem die/der Beschäftigte tätig ist, vorkommen.

Anmerkung zu Abs. 2 Buchst. b):

Dies gilt auch für Tätigkeiten im Bereich von anderen Arbeitgebern, sofern ein gemeinsamer interner Stellenmarkt (arbeitsgeberübergreifende interne Ausschreibungen) mit dem Arbeitgeber der/des Beschäftigten vorhanden ist.

(3) 1Die Zulassung zur Prüfung erfolgt auf schriftlichen Antrag der/des Beschäftigten oder auf Veranlassung des Arbeitgebers. 2Der anerkannte Ausbildungsberuf, auf dessen Grundlage die Prüfung abgelegt werden soll, ist hierbei anzugeben.

(4) Sofern ein Anspruch nach Abs. 1 besteht, ist die/der Beschäftigte, wenn sie/er einen schriftlichen Antrag stellt, vom Arbeitgeber zur Prüfung zuzulassen.

(5) Haben Beschäftigte bei demselben Arbeitgeber 20 Jahre handwerkliche Tätigkeiten der Entgeltgruppe 5 in nicht unerheblichem Umfang ausgeübt, gilt die Prüfung als abgelegt.

(6) 1Die Prüfung ist vor einem Prüfungsausschuss abzulegen. Dem Prüfungsausschuss gehören an

- a) eine Vertreterin/ein Vertreter des Arbeitgebers
- b) ein Mitglied der Mitarbeitervertretung
- c) eine/ein vom Arbeitgeber bestimmte Sachverständige/bestimmter Sachverständiger
- d) eine/ein von der Mitarbeitervertretung bestimmte Sachverständige/bestimmter Sachverständiger.

2Ist keine Mitarbeitervertretung vorhanden, bestimmt die/der zu prüfende Beschäftigte eine Person anstelle Buchst. b und d. 3Aus den Personen zu Buchst. a bis d ist eine/ein Vorsitzende/Vorsitzender zu wählen. 4Der Prüfungsausschuss ist beschlussfähig, wenn zwei Drittel der Mitglieder, mindestens drei mitwirken. 5Er beschließt mit der Mehrheit der abgegebenen Stimmen. 6Bei Stimmgleichheit gibt die Stimme des Vorsitzenden Mitglieds den Ausschlag.

(7) Der Arbeitgeber kann, unter Beteiligung der Mitarbeitervertretung zulassen, dass die Prüfung vor dem Prüfungsausschuss eines anderen Arbeitgebers, der vom Geltungsbereich des ABD erfasst wird, bzw. eines geeigneten Dritten abgelegt wird.

(8) 1Die betriebseigene Prüfung soll sich auf eine mündliche und/oder schriftliche Prüfung sowie die fachgerechte Erledigung einer praktischen Aufgabe erstrecken. 2Die Prüfung muss an der Betriebspraxis orientiert sein. 3Sie muss so gestaltet sein, dass die/der Beschäftigte durch die Prüfung nachweisen kann, dass sie/er die in ihrem/seinem Tätigkeitsbereich notwendigen Fachkenntnisse und Fertigkeiten besitzt, um den an entsprechend ausgebildete Beschäftigte seines Tätigkeitsbereiches durchschnittlich zu stellenden Anforderungen genügen zu können. 4Die Prüfung ist bestanden, wenn die/der Beschäftigte in Bezug auf ihren/seinen Tätigkeitsbereich ausreichende Fachkenntnisse und Fertigkeiten nachweist. 5Besteht die/der Beschäftigte die Prüfung nicht, so kann sie/er sie frühestens nach Ablauf von sechs Monaten wiederholen. 6Eine weitere Wiederholung ist nur zugelassen, wenn triftige Gründe gegeben sind. 7Insgesamt sind maximal drei Versuche zulässig.

(9) 1Über den Verlauf der Prüfung ist eine Niederschrift zu fertigen, die von allen Mitgliedern des Prüfungsausschusses zu unterzeichnen ist. 2Die/der Vorsitzende des Prüfungsausschusses leitet die Niederschrift dem Arbeitgeber zu. 3Soweit vorhanden ist die Niederschrift auch der Mitarbeitervertretung zuzuleiten. 4Ist eine Mitarbeitervertretung nicht vorhanden, bestimmt die/der zu prüfende Beschäftigte eine weitere Person, der die Niederschrift zuzuleiten ist.

(10) 1Hat die/der Beschäftigte die Prüfung bestanden, so ist ihr/ihm vom Arbeitgeber hierüber eine entsprechende Bescheinigung auszustellen. 2In der Bescheinigung ist auch anzugeben, auf der Grundlage welches anerkannten Ausbildungsberufs und auf welchem Teilgebiet die Prüfung abgelegt worden ist.

(11) Die Prüfung wird von allen Arbeitgebern, die vom Geltungsbereich des ABD erfasst werden, für das Teilgebiet, auf dem die Prüfung abgelegt wurde, anerkannt.

(12) <sup>1</sup>Wegen des durch die Prüfung entstehenden Arbeitsausfalles wird das Tabellenentgelt der/des Beschäftigten nicht gekürzt. <sup>2</sup>Entstandene Reisekosten werden der/dem Beschäftigten nach den beim Arbeitgeber geltenden Reisekostenbestimmungen erstattet.

## **Abschnitt VIII: Anhänge und Anlagen**

### **Anhang zu § 5**

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

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

### **Anhang zu § 9**

#### **Bereitschaftszeiten Hausmeisterinnen/Hausmeister**

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

## Anlage J: Musterdienstvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit

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

zwischen

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

und

der Mitarbeitervertretung  
- vertreten durch deren Vorsitzende/n –

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

### § 1 Geltungsbereich

(1) <sup>1</sup>Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne des § 3 der Mitarbeitervertretungsordnung für die Diözese ... (MAVO), die in ... (vgl. Anhang zu dieser Dienstvereinbarung) in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis tätig sind. <sup>2</sup>Die ... schließt mit leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die nicht dem Geltungsbereich der Mitarbeitervertretungsordnung unterfallen, eine inhaltsgleiche Regelung ab.

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

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

- Sollte eine geringfügig beschäftigte Mitarbeiterin / ein geringfügig beschäftigter Mitarbeiter sozialversicherungspflichtig sein (z.B. bei Miet- oder Kapitaleinnahmen) ist sie / er gesetzlich oder tariflich nicht von Kurzarbeit ausgenommen;
- f) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, bei denen die persönlichen Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld nicht vorliegen;
  - g) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine Förderung nach [§ 16 i SGB II](#) (Leistungen zur Eingliederung) erhalten;
  - h) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Freistellungsphase der Altersteilzeit bzw. der Freizeitphase der Sabbatjahrregelung;  
Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Arbeitsphase der Altersteilzeit bzw. der Ansparphase der Sabbatjahrregelung kann § 10 FlexAZR (ABD Teil D, 6a.) sinngemäß angewandt werden.
  - i) Mitglieder der Mitarbeitervertretung und Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, soweit ihre Weiterarbeit in der Einrichtung zur Aufgabenerfüllung erforderlich ist.

## § 2 Einführung, Beginn und Dauer der Kurzarbeit

(1) 1Die Kurzarbeit wird in ... zunächst für den Zeitraum vom ... bis längstens 31. Dezember 2021 eingeführt. 2Die ... und die Mitarbeitervertretung können jederzeit einvernehmlich eine Verlängerung oder Verkürzung der vereinbarten Dauer der Kurzarbeit vereinbaren. 3Besteht der vorübergehende unvermeidbare Arbeitsausfall, der zur Einführung der Kurzarbeit geführt hat, nicht mehr, ist die Dienstvereinbarung für die ... mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss kündbar.

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

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

(4) 1Der Umfang der erforderlichen Kurzarbeit beträgt max. 100%. 2In die Kurzarbeit sind grundsätzlich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichmäßig einzubeziehen, sofern nicht besondere Kenntnisse oder Fähigkeiten einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine unterschiedliche Behandlung erforderlich machen. 3Die Mitarbeitervertretung ist über die Auswahlgründe zu informieren.

(5) 1Die Lage und der Umfang der Arbeitszeit werden nach den jeweiligen betrieblichen Erfordernissen geregelt. 2Die für die einzelne Mitarbeiterin bzw. den einzelnen Mitarbeiter während der Kurzarbeit geltenden Arbeitszeiten werden dieser / diesem mit einer Ankündigungsfrist von sieben Tagen schriftlich mitgeteilt. 3Die Einhaltung der Ankündigungsfrist ist keine Wirksamkeitsvoraussetzung für die Einführung von Kurzarbeit. 4Der Arbeitsausfall wird in ganzen Tagen zusammengefasst. 5Die Mitarbeitervertretung ist über die aktuelle Entwicklung laufend zu informieren.

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

### § 3 Geschützte Arbeitszeitguthaben

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

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

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

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

(3) Der Mitarbeitervertretung sind insbesondere folgende Informationen anhand von schriftlichen Unterlagen auszuhändigen:

- a) der Personenkreis, der von Kurzarbeit betroffen ist;
- b) Umfang der Kurzarbeit, aufgeschlüsselt nach dem jeweils aktuellen Organigramm der Einrichtung;
- c) Vorschlag über die Gestaltung der Arbeitszeit der von Kurzarbeit betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

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

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

### § 5 Zahlung des Kurzarbeitergeldes

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

### § 6 Sonstige Entgeltsansprüche

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

(2) Während der Kurzarbeit wird bei den folgenden Tatbeständen der Anspruch so berechnet, als würde nicht kurz gearbeitet:

- a) Urlaubsentgelt;
- b) Entgelt für gesetzliche Feiertage;
- c) Freizeitausgleich für Überstunden oder Mehrarbeit, die vor dem Zeitraum der Kurzarbeit erarbeitet wurden und während der Kurzarbeit ausgeglichen werden soll: Hier ist der Stundenwert der Überstunde/Mehrarbeitsstunde anzusetzen, der vor der Kurzarbeit bestanden hat. Vorrangig gilt aber: Vor der Einführung von Kurzarbeit sind sonstige Zeitguthaben abzubauen;
- d) Vermögenswirksame Leistungen;
- e) Sonderzahlungen nach ABD (z.B. Jahressonderzahlung, Besondere Einmalzahlung);
- f) sonstige Sonderzahlungen.

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

## § 7 Abrechnung des Kurzarbeitergeldes

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

(2) <sup>1</sup>In Härtefällen bei von Kurzarbeit betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird die ... im Benehmen mit der Mitarbeitervertretung eine beiderseits verträgliche Lösung entwickeln. <sup>2</sup>Keine Mitarbeiterin / Kein Mitarbeiter darf aufgrund des Kurzarbeitergeldes unter den jeweils geltenden Mindestlohn, bezogen auf ihren / seinen Beschäftigungsumfang, fallen.

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

<sup>1</sup>Die ... stockt das Kurzarbeitergeld (60 bzw. 67 Prozent der Nettoentgeltdifferenz zwischen dem bisherigen Einkommen und dem Einkommen während der Kurzarbeit) für die Zeit der Kurzarbeit - vom ... bis längstens 31. Dezember 2021 - in den Entgeltgruppen 1 bis 10 auf 95 Prozent des bisherigen Nettoentgelts, ab Entgeltgruppe 11 auf 90 Prozent des bisherigen Nettoentgelts auf. <sup>2</sup>Die Aufstockungszahlung ist zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

## § 9 Kündigung

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

## § 10 Inkrafttreten der Dienstvereinbarung und Schlussbestimmungen

(1) <sup>1</sup>Diese Dienstvereinbarung tritt am ... in Kraft und endet am ... ohne Nachwirkung. <sup>2</sup>Über eine Verlängerung der Dienstvereinbarung wird von den Parteien rechtzeitig vor ihrem Ablauf verhandelt.

(2) <sup>1</sup>Sollte eine Bestimmung dieser Vereinbarung unwirksam oder undurchführbar sein oder werden, so berührt dies die Wirksamkeit der Vereinbarung im Übrigen nicht. <sup>2</sup>Die Parteien verpflichten sich, in einem derartigen Fall eine wirksame und durchführbare Bestimmung an die Stelle der unwirksamen oder undurchführbaren zu setzen, die dem Geist und Zweck der zu ersetzenden Bestimmung so weit wie möglich entspricht; dasselbe gilt für etwaige Lücken in der Vereinbarung.

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

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

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

..., ... .., ...

## **Feststellungs- bzw. Redaktionsbeschluss**

### **Tarifliche Korrekturen**

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

### **KODA-Korrekturen**

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

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

## A, 2. Entgeltordnung

### A, 2.1. Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen)

#### 1. Vorrang spezieller Tätigkeitsmerkmale

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

Anmerkung zu Nummer 1 Satz 2:

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

Protokollnotiz zu Nummer 1 Satz 3:

Spezielle Tätigkeitsmerkmale im Sinne des Satzes 3 sind auch die Fernmerkmale des [Teil A, 2.14.](#)

#### 2. Tätigkeitsmerkmale mit Anforderungen in der Person

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

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

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

### 3. Wissenschaftliche Hochschulbildung

<sup>1</sup>Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung liegt vor, wenn das Studium an einer staatlichen Hochschule im Sinne des [§ 1 Hochschulrahmengesetz \(HRG\)](#) oder einer nach [§ 70 HRG](#) staatlich anerkannten Hochschule

a) mit einer nicht an einer Fachhochschule abgelegten ersten Staatsprüfung, Magisterprüfung oder Diplomprüfung oder

b) mit einer Masterprüfung

beendet worden ist.

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

Anmerkung zu Satz 5:

Das Akkreditierungserfordernis ist bis zum 31. Dezember 2024 ausgesetzt.

### 4. Hochschulbildung

<sup>1</sup>Eine abgeschlossene Hochschulbildung liegt vor, wenn von einer staatlichen Hochschule im Sinne des [§ 1 HRG](#) oder einer nach [§ 70 HRG](#) staatlich anerkannten Hochschule ein Diplomgrad mit dem Zusatz "Fachhochschule" ("FH"), ein anderer nach [§ 18 HRG](#) gleichwertiger Abschlussgrad oder ein Bachelorgrad verliehen wurde. <sup>2</sup>Die Abschlussprüfung muss in einem Studiengang abgelegt worden sein, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens sechs Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o. Ä. – vorschreibt. <sup>3</sup>Der Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. <sup>4</sup>Dem gleichgestellt sind Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien. <sup>5</sup>Nummer 3 Satz 6 gilt entsprechend.

Anmerkung zu Satz 3 und 4:

Das Akkreditierungserfordernis ist bis zum 31. Dezember 2024 ausgesetzt.

## 5. Anerkannte Ausbildungsberufe

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

## 6. Übergangsregelungen zu in der DDR erworbenen Abschlüssen

(1) 1Aufgrund des [Artikels 37 des Einigungsvertrages](#) und der Vorschriften hierzu als gleichwertig festgestellte Abschlüsse, Prüfungen und Befähigungsnachweise stehen ab dem Zeitpunkt ihres Erwerbs den in den Tätigkeitsmerkmalen geforderten entsprechenden Anforderungen gleich. 2Ist die Gleichwertigkeit erst nach Erfüllung zusätzlicher Erfordernisse festgestellt worden, gilt die Gleichstellung ab der Feststellung.

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

## 7. Ausbildungs- und Prüfungspflicht

(1) Im Bereich der bayerischen Diözesen sind Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst (Teil A, 2.2.1 Nummer 3) sowie im Kassen- und Rechnungswesen (Teil A, 2.3. Nummer 19), die nicht die Anforderungen der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1 bzw. der Entgeltgruppe 9b Fallgruppe 1 erfüllen, nur dann in den in Absatz 2 genannten Entgeltgruppen eingruppiert, wenn sie die der jeweiligen Entgeltgruppe entsprechende Tätigkeit ausüben haben und nach Maßgabe des Absatzes 2 mit Erfolg an einem Lehrgang mit abschließender Prüfung teilgenommen haben.

(2) 1Für die Eingruppierung in eine der Entgeltgruppen 6 bis 9a ist eine Erste Prüfung abzulegen. 2Für die Eingruppierung in eine der Entgeltgruppen 9b bis 12 ist eine Zweite Prüfung abzulegen. 3Satz 1 und 2 gelten nur für auf der Fallgruppe 2 der Entgeltgruppen 5 bzw. 9b aufbauende Eingruppierungen.

Protokollnotiz zu den Absätzen 1 und 2:

1Die Lehrgänge und Prüfungen sind bei durch die Diözese anerkannten Aus- oder Weiterbildungseinrichtungen durchzuführen. 2Hierzu rechnen auch solche Lehrgänge und Prüfungen, die als Sonderlehrgänge für Beschäftigte durchgeführt werden.

(3) 1Hat eine Beschäftigte/ein Beschäftigter die für ihre/seine Eingruppierung nach den Absätzen 1 und 2 vorgeschriebene Prüfung nicht abgelegt, ist ihr/ihm alsbald die Möglichkeit zu geben, Ausbildung und Prüfung nachzuholen. 2Besteht hierzu aus Gründen, die die/der Beschäftigte nicht zu vertreten hat, keine Möglichkeit oder befindet sich die/der Beschäftigte in der Ausbildung, erhält sie/er mit Wirkung vom Ersten des vierten Monats nach Beginn der maßgebenden Beschäftigung eine persönliche Zulage. 3Die Zulage wird in Höhe des Unterschiedes zwischen dem Entgelt, das sie/er jeweils erhalten würde, wenn sie/er zu diesem Zeitpunkt in der ihrer/seiner Tätigkeit entsprechenden Entgeltgruppe eingruppiert wäre, und dem jeweiligen Entgelt ihrer/seiner bisherigen Entgeltgruppe gewährt. 4Sonstige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, die von der Entgeltgruppe abhängen, richten sich

während der Zeit, für die die Zulage zu zahlen ist, nach der der Tätigkeit der/des Beschäftigten entsprechenden Entgeltgruppe.

Protokollnotiz zu Absatz 3:

1Der Arbeitgeber darf die Entsendung der/des Beschäftigten zu einem Lehrgang nicht von Vorbildungsvoraussetzungen abhängig machen. 2Macht die Aus- oder Weiterbildungs-einrichtung die Zulassung zum Lehrgang von solchen Voraussetzungen abhängig, hat die/der Beschäftigte dies nicht zu vertreten. 3Die Kosten für Ausbildung und Prüfung trägt der Arbeitgeber. 4Auf Antrag der/des Beschäftigten soll von der Verpflichtung zur Ausbildung und Prüfung abgesehen werden, soweit und solange dringende, in der Person der/des Beschäftigten liegende Gründe (insbesondere familiäre oder gesundheitliche) der Teilnahme an den Lehrgängen entgegenstehen. 5Die Dauer des Vorliegens dieser Gründe ist im Antrag anzugeben. 6Eine Verlängerung ist auf weiteren Antrag möglich. 7In diesen Fällen ist bezüglich der Zulage gemäß Absatz 3 Satz 2 zu verfahren. 8 Neueingestellten Beschäftigten kann aus Gründen der Personalgewinnung in den ersten drei Monaten eine Zulage zur nächstniedrigeren Entgeltgruppe gegenüber der für ihre ausgewiesene Tätigkeit vorgesehenen Entgeltgruppe gewährt werden.

(4) 1Die Zulage entfällt vom Ersten des folgenden Monats an, wenn die/der Beschäftigte entweder

- a) die Prüfung auch im Wiederholungsfalle nicht bestanden hat oder
  - b) nicht an der ihrer/seiner Tätigkeit entsprechenden Ausbildung und Prüfung teilnimmt, nachdem ihr/ihr/ die Möglichkeit hierzu geboten worden ist.
- 2Sie entfällt ferner, wenn die/der Beschäftigte nach bestandener Prüfung in der ihrer/seiner Tätigkeit entsprechenden Entgeltgruppe eingruppiert ist. 3In diesem Falle erhält die/der Beschäftigte das Entgelt, das sie/er erhalten hätte, wenn sie/er in dem in Absatz 3 Satz 2 genannten Zeitpunkt in der höheren Entgeltgruppe eingruppiert wäre.

(5) Von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht sind Beschäftigte befreit

- a) mit einer mindestens zwanzigjährigen Berufserfahrung bei einem Arbeitgeber, der vom Geltungsbereich des ABD, der AVR oder eines anderen vergleichbaren arbeitsvertragsrechtlichen Regelwerks, des TVöD oder eines anderen vergleichbaren Tarifvertrages erfasst wird, oder bei einem anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber,
- b) deren Arbeitsvertrag befristet oder mit einer auflösenden Bedingung versehen ist,
- c) die in einem Spezialgebiet besonders herausragende Fachkenntnisse aufweisen und in diesem Spezialgebiet beschäftigt werden,
- d) die in Krankenhäusern oder Pflege- und Betreuungseinrichtungen tätig sind.

Anmerkung zu Absatz 5 Buchstabe b):

Wird der Arbeitsvertrag in ein Beschäftigungsverhältnis auf unbestimmte Zeit umgewandelt, gelten die Bestimmungen dieser Vorbemerkung.

Protokollnotiz 1 zu Absatz 5:

Unabhängig von den in Absatz 5 genannten Fällen kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs auf die Ausbildungs- und Prüfungspflicht verzichten, wenn

1. die Beschäftigung unbefristet erfolgt,
2. die Tätigkeit den Tätigkeitsmerkmalen entspricht,
3. konkreter Personalbedarf besteht, der anderweitig nicht gedeckt werden kann,
4. es sich um die erstmalige Übertragung der die Ausbildungs- und Prüfungspflicht auslösenden Tätigkeit handelt und
5. der/die Beschäftigte binnen eines Jahres einen fachbezogenen Lehrgang mit mindestens 100 Unterrichtseinheiten erfolgreich mit Prüfung und Abschlusszertifikat absolviert, der von der Bayerischen Verwaltungsschule oder einem vergleichbaren Anbieter mit einschlägiger Expertise angeboten wird.

Protokollnotiz 2 zu Absatz 5:

1Für Beschäftigte, die am 31. Dezember 2020 in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben, das am 1. Januar 2021 zu demselben Arbeitgeber fortbestanden hat, gilt für die ununterbrochene Dauer dieses Arbeitsverhältnisses.

2Ist die Beschäftigte / der Beschäftigte in eine der Entgeltgruppen 6 bis 9a eingruppiert, ist sie / er für Eingruppierungen in eine der Entgeltgruppen 6 bis 9a von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht befreit. 3Wer am 31. Dezember 2020 in eine der Entgeltgruppen 9b bis 12 eingruppiert ist, ist für Eingruppierungen in eine der Entgeltgruppen 6 bis 12 befreit.

(6) 1Im Einzelfall kann im Einvernehmen mit der/dem Beschäftigten von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht abgesehen werden, wenn Nutzen und Aufwand in keinem angemessenen Verhältnis stehen, weil die Tätigkeit zum Beispiel nur in geringem Umfang ausgeübt wird. 2Einrichtungen, in deren Verwaltung zehn oder weniger Beschäftigte tätig sind, können von

der Verpflichtung zur Ausbildung und Prüfung absehen, soweit dringende Gründe der Verpflichtung entgegenstehen.

(7) <sup>1</sup>Von der Verpflichtung zur Ausbildung und Prüfung kann insoweit abgesehen werden, als die/der Beschäftigte außerhalb des kirchlichen Bereiches eine oder mehrere Prüfungen abgelegt hat, die den Prüfungen nach Absatz 2 gleichwertig sind. <sup>2</sup>Gleichwertig sind insbesondere auch solche Aus- und Weiterbildungen, die dem jeweiligen Qualifikationsniveau des „Deutschen Qualifizierungsrahmens für lebenslanges Lernen (DQR)“ entsprechen.

## 8. Geltungsausschluss für Lehrkräfte

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

## 9. Unterstellungsverhältnisse

<sup>1</sup>Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten oder in der Regel unterstellten Beschäftigten abhängig ist, rechnen hierzu auch Beamtinnen und Beamte der vergleichbaren Besoldungsgruppen.

<sup>2</sup>Für diesen Zweck ist vergleichbar:

der Entgelt- gruppe	die Besoldungs- gruppe
2	A 2
3	A 3
4	A 4
5	A 5
6	A 6
7	A 7
8	A 8
9a, 9b, 9c	A 9
10	A 10
11	A 11
12	A 12
13	A 13

14	A 14
15	A 15

<sup>3</sup>Bei 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. <sup>4</sup>Für 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.

(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.

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. <sup>1</sup>Die 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. <sup>2</sup>Für 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.

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

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

5. Nach diesem Tätigkeitsmerkmal sind auch

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

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

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

Hinweis zu Nummer 6 Buchstabe a):

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

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

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

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

10. Erziehungsheime sind Heime, in denen überwiegend behinderte Kinder oder Jugendliche im Sinne des § 2 SGB IX oder Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten ständig untergebracht sind.

11. Dieses Tätigkeitsmerkmal gilt nicht für Leiterinnen/Leiter bzw. ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Wohngruppen.

12. Schwierige Tätigkeiten sind z. B. die

- a) Beratung von Suchtmittel-Abhängigen,
- b) Beratung von HIV-Infizierten oder an AIDS erkrankten Personen,

- c) begleitende Fürsorge für Heimbewohnerinnen/Heimbewohner und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohnerinnen/Heimbewohner,
- d) begleitende Fürsorge für Strafgefangene und nachgehende Fürsorge für ehemalige Strafgefangene,
- e) Koordinierung der Arbeiten mehrerer Beschäftigter mindestens der Entgeltgruppe S 9.

13. Unter die Entgeltgruppe S 14 fallen auch Beschäftigte mit dem Abschluss Diplompädagogin/Diplompädagoge, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten von Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeitern bzw. Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung ausüben, denen Tätigkeiten der Entgeltgruppe S 14 übertragen sind.

14. 1Das „Treffen von Entscheidungen zur Vermeidung der Gefährdung des Kindeswohls und die Einleitung von Maßnahmen in Zusammenarbeit mit dem Familiengericht bzw. Vormundschaftsgericht, welche zur Gefahrenabwehr erforderlich sind“, sind im Allgemeinen Sozialen Dienst bei Tätigkeiten im Rahmen der Fallverantwortung bei  
– Hilfen zur Erziehung nach [§ 27 SGB VIII](#),  
– der Hilfeplanung nach [§ 36 SGB VIII](#),  
– der Inobhutnahme von Kindern und Jugendlichen ([§ 42 SGB VIII](#)),  
– der Mitwirkung in Verfahren vor den Familiengerichten ([§ 50 SGB VIII](#))  
einschließlich der damit in Zusammenhang stehenden Tätigkeiten erfüllt.  
2Die Durchführung der Hilfen nach den getroffenen Entscheidungen (z. B. Erziehung in einer Tagesgruppe, Vollzeitpflege oder Heimerziehung) fällt nicht unter die Entgeltgruppe S 14. 3Die in Aufgabengebieten außerhalb des Allgemeinen Sozialen Dienstes wie z. B. Erziehungsbeistandschaft, Pflegekinderdienst, Adoptionsvermittlung, Jugendgerichtshilfe, Vormundschaft, Pflegschaft auszuübenden Tätigkeiten fallen nicht unter die Entgeltgruppe S 14, es sei denn, dass durch Organisationsentscheidung des Arbeitgebers im Rahmen dieser Aufgabengebiete ebenfalls Tätigkeiten auszuüben sind, die die Voraussetzungen von Satz 1 erfüllen.

15. 1Eine abgeschlossene Hochschulbildung liegt vor, wenn von einer Hochschule im Sinne des [§ 1 HRG](#) ein Diplomgrad mit dem Zusatz "Fachhochschule" ("FH"), ein anderer nach [§ 18 HRG](#) gleichwertiger Abschlussgrad oder ein Bachelorgrad verliehen wurde. 2Die Abschlussprüfung muss in einem Studiengang abgelegt worden sein, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens sechs Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o.Ä. – vorschreibt. 3Der Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. 4Dem gleichgestellt sind Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien. 5Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Anerkennungsstelle als dem deutschen Hochschulabschluss gleichwertig anerkannt wurde.

16. Psychagoginnen/Psychagogen mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit werden von diesem Tätigkeitsmerkmal nicht erfasst.

## **31. Beschäftigte in Sparkassen**

*(frei)*

## **32. Technische Assistentinnen/Assistenten und Chemotechnikerinnen/Chemotechniker**

*(frei)*

## **33. Beschäftigte an Theatern und Bühnen**

*(frei)*

## **34. Tierärztinnen und Tierärzte**

*(frei)*

## **35. Vermessungsingenieurinnen und Vermessungsingenieure**

*(frei)*

## **36. Vermessungstechnikerinnen und -techniker sowie Geomatikerinnen und Geomatiker**

*(frei)*

## **37. Vorsteherinnen und Vorsteher von Kanzleien**

*(frei)*

## **38. Zeichnerinnen und Zeichner**

### **Entgeltgruppe 5**

Zeichnerinnen und Zeichner mit Abschlussprüfung z. B. als Bauzeichnerin oder Bauzeichner und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

### **Entgeltgruppe 6**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, deren Tätigkeit besondere Leistungen erfordert.

(Besondere Leistungen sind z. B.:

- Anfertigung schwieriger Zeichnungen und Pläne nach nur groben Angaben oder nach Unterlagen ohne Anleitung sowie Erstellung der sich daraus ergebenden Detailzeichnungen,
- Ausführung der hiermit zusammenhängenden technischen Berechnungen wie Massenermittlungen bzw. Aufstellung von Stücklisten,
- selbstständige Ermittlung technischer Daten und Werte und ihre Auswertung bei der Anfertigung von Plänen.)

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

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

Beschäftigte in der kirchlichen Verbands- und/oder Bildungsarbeit für Jugendliche und für Erwachsene sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche in der Verbands- und/oder Bildungsarbeit überwiegend pädagogisch und mit dem Auftrag tätig sind, kirchliche Bildungsarbeit im gesamten kirchlichen Bereich (z. B. Pfarrei, Dekanat, Diözese, Verband, Bildungseinrichtung) anzuregen, vorzubereiten und auch selbst durchzuführen.

### **§ 2 Eingruppierung**

#### **Entgeltgruppe 9b**

Beschäftigte mit mindestens zweijähriger Vollzeitausbildung (Fachakademie für Sozialpädagogik oder vergleichbare Ausbildung) und Beschäftigte mit sonstiger kirchlich anerkannter Ausbildung.

#### **Entgeltgruppe 10**

1. Beschäftigte mit abgeschlossener Hochschulausbildung (z. B. Studium der Sozialen Arbeit).
2. Beschäftigte mit mindestens zweijähriger Vollzeitausbildung (Fachakademie für Sozialpädagogik oder vergleichbare Ausbildung) und Beschäftigte mit sonstiger kirchlich anerkannter Ausbildung nach siebenjähriger Beschäftigungszeit in der Entgeltgruppe 9b.

Protokollnotiz zu § 2:

Beschäftigte in der Verbands- und/oder Bildungsarbeit für Jugendliche und für Erwachsene, die überwiegend Tätigkeiten ausüben, die den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen (Teil A, 2.2.1.) entsprechen und der Entgeltgruppe 11 oder höher zuzuordnen sind, fallen nicht unter die Entgeltordnung für Beschäftigte in der kirchlichen Verbands- und/oder Bildungsarbeit für Jugendliche und Erwachsene.

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

*Die Vergütungsordnung für Beschäftigte in der Verbands- und/oder Bildungsarbeit für Jugendliche (ABD Teil A, 2.11.) vom 01.01.1994 zuletzt geändert zum 01.01.2017 ist zum 01.01.2018 außer Kraft getreten durch Beschluss der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 20. September 2017, und wird ersetzt durch die „Entgeltordnung für Beschäftigte in der kirchlichen Verbands- und/oder Bildungsarbeit für Jugendliche und für Erwachsene“ veröffentlicht in der Anlage zu den Amtsblättern der bayerischen Diözesen „Änderungen und Ergänzungen zum Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen – ABD – Nr. 119“.*

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

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

### **Entgeltgruppe 2**

Beschäftigte im Pfarrbüro mit einfachen Tätigkeiten im bürotechnischen Dienst und/oder Schreibdienst.

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

### **Entgeltgruppe 3**

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

Protokollnotiz zu EG 3:

1Eine Überprüfung und Neufeststellung der Eingruppierung der Beschäftigten im Pfarrbüro findet anlässlich der Einführung der Entgeltgruppe 3 für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit nur auf Antrag der/des Beschäftigten statt. 2Eine Herabgruppierung in die EG 3 ist hierbei ausgeschlossen. 3Eine Eingruppierung in Entgeltgruppe 3 findet erst nach einer Bewertung der auszuübenden Tätigkeit statt.

### **Entgeltgruppe 4**

Beschäftigte im Pfarrbüro mit schwierigen Tätigkeiten.

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

### **Entgeltgruppe 5**

Beschäftigte im Pfarrbüro deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert.

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

Protokollnotiz zu EG 5:

1Eine Überprüfung und Neufeststellung der Eingruppierung der Beschäftigten im Pfarrbüro findet anlässlich der Einführung der Entgeltgruppe 5 für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit nur auf Antrag der/des Beschäftigten statt. 2Eine Herabgruppierung in die EG 5 ist hierbei ausgeschlossen. 3Eine Eingruppierung in Entgeltgruppe 5 findet erst nach einer Bewertung der auszuübenden Tätigkeit statt.

## Entgeltgruppe 6

Beschäftigte im Pfarrbüro, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert.

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

## Entgeltgruppe 7

Beschäftigte im Pfarrbüro, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Fünftel selbstständige Leistungen erfordert.

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

## Entgeltgruppe 8

Beschäftigte im Pfarrbüro, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Drittel selbstständige Leistungen erfordert.

## Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte im Pfarrbüro, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordert.

Protokollnotiz:

Beschäftigte im Pfarrbüro, die Tätigkeiten ausüben, die den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen (Teil A, 2.2.1.) entsprechen und Entgeltgruppe 9b und höher zuzuordnen sind, fallen nicht unter diese Entgeltordnung für Beschäftigte im Pfarrbüro.

Niederschriftserklärung

Zur Entgeltgruppe 3:

1Eine eingehende fachliche Einarbeitung im Sinne des Tätigkeitsmerkmals ist im Pfarrbüro zum Beispiel für die Mitwirkung bei der Bearbeitung laufender oder gleichartiger Geschäfte nach Anleitung erforderlich. 2Das Entwerfen von im Rahmen der Mitwirkung zu erledigenden Schreiben nach skizzierten Angaben ist mit umfasst. 3Auch ständig wiederkehrende Arbeiten in Anlehnung an ähnliche Vorgänge – auch ohne Anleitung – erfüllen das Tätigkeitsmerkmal.

Zur Entgeltgruppe 4:

Im Pfarrbüro sind schwierige Tätigkeiten zum Beispiel Tätigkeiten im Bereich allgemeiner Sekretariatsarbeiten, für deren Bewältigung gründliche Fachkenntnisse (wie sie zum Beispiel in einer Ausbildung zur/zum Kauffrau/Kaufmann für Büromanagement erworben werden) in bewertungsrelevantem Umfang nicht erforderlich sind.

Zur Entgeltgruppe 5:

1Gründliche Fachkenntnisse werden in der Regel in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren erworben. 2Gründliche Fachkenntnisse liegen vor, wenn zur abschließenden Bearbeitung routinemäßiger Normfälle in einem eng begrenzten Aufgabengebiet Erlerntes oder durch Erfahrung gewonnenes Spezialwissen angewandt wird. 3Hierzu gehört die nähere Kenntnis und gegebenenfalls Anwendung von staatlichen und kirchlichen Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und sonstigen Ordnungen.

Zur Entgeltgruppe 6:

1Für die Tätigkeit als Beschäftigte im Pfarrbüro sind gründliche und vielseitige Fachkenntnisse zum Beispiel erforderlich, wenn für entsprechende Tätigkeiten nähere Kenntnisse von Rechtsvorschriften oder von kaufmännischem oder technischem Fachwissen in mehreren der in § 3 Nrn. 3.1. bis 3.3. Teil C, 8. genannten Bereiche gegeben sein müssen. 2Das Merkmal der Vielseitigkeit ist also erfüllt, wenn in mehreren unterschiedlichen Aufgabenbereichen jeweils unterschiedliche gründliche Fachkenntnisse erforderlich sind.

Zur Entgeltgruppe 7:

Selbständige Leistungen liegen im Pfarrbüro zum Beispiel vor, wenn entsprechende Aufgaben im Bereich des § 3 Nr. 6 [Teil C](#), 8. zu bearbeiten sind, die das selbstständige Erarbeiten eines Ergebnisses (z.B. Interpretation unbestimmter Rechtsbegriffe oder Entscheidungen im Rahmen von Ermessensspielräumen) erfordern.

## **A, 2.13. Entgeltgruppenverzeichnis handwerkliche Tätigkeiten**

### **I. Vorbemerkungen**

Soweit im Folgenden nichts Abweichendes geregelt ist, gelten die Vorbemerkungen des Teils A, 2.1.

1. Für Beschäftigte, deren Tätigkeit nicht in den besonderen Tätigkeitsmerkmalen dieses Entgeltgruppenverzeichnisses aufgeführt ist, gelten die Tätigkeitsmerkmale des Teils A, 2.

2. Das Tätigkeitsmerkmal zur betriebseigenen Prüfung gilt für alle handwerklichen Eingruppierungsmerkmale sowohl des Teils A, 2.2.1. Ziffer 2 als auch dieses Entgeltgruppenverzeichnisses.

3. <sup>1</sup>Die Auflistung der Tätigkeitsmerkmale im Entgeltgruppenverzeichnis nach Tätigkeitsbereichen und/oder die Zuordnung von Tätigkeitsmerkmalen zu einem Tätigkeitsbereich dient lediglich der Orientierung zur besseren Auffindbarkeit. <sup>2</sup>Soweit Tätigkeiten eines Tätigkeitsmerkmals in anderen Bereichen ausgeübt werden, denen das Merkmal nicht zugeordnet ist, findet es gleichwohl für die Eingruppierung Anwendung.

4. Die bei den einzelnen Fallgruppen der Entgeltgruppen 8 und 9a aufgeführten Klammerbeispiele sind Gradmesser für die im jeweiligen Merkmal geforderten besonderen Aufgaben.

5. Beschäftigte, die aufgrund einer kürzeren Ausbildungsdauer als drei Jahre in der Entgeltgruppe 4 eingruppiert sind und bei denen die Ausbildungsdauer auf drei Jahre verlängert wird, sind so einzugruppieren, als wenn sie eine mindestens dreijährige Berufsausbildung absolviert haben.

6. <sup>1</sup>Die Zeitdauer einer eingehenden fachlichen Einarbeitung bei einer Tätigkeit im Sinne der Entgeltgruppe 3 hängt von den Anforderungen der jeweiligen Tätigkeit ab. <sup>2</sup>In der Regel erstreckt sich die Einarbeitungszeit auf etwa sechs Wochen.

7. (frei)

8. „Nicht unerheblich“ ist der Umfang der handwerklichen Arbeiten bzw. Tätigkeiten dann, wenn die handwerklichen Arbeiten bzw. Tätigkeiten zeitlich wenigstens 25 Prozent der Gesamttätigkeit ausmachen.

9. Der Begriff „umfassend“ in einzelnen Tätigkeitsmerkmalen bezieht sich auf das jeweilige Fachgebiet, in dem die/der Beschäftigte ausgebildet ist.

10. Die Begriffe „verantwortlich“/„eigenverantwortlich“ in einzelnen Tätigkeitsmerkmalen bedeuten die Verpflichtung, dafür zu sorgen, dass für die zu betreuende technische Einrichtung/Anlage/Teilanlage das jeweils Notwendige und Richtige getan wird, um die Betriebsbereitschaft und die Betriebssicherheit zu gewährleisten.

11. Soweit die Tätigkeiten der Entgeltgruppen 8 bzw. 9a nicht regelmäßig und zeitlich mindestens zur Hälfte, jedoch in nicht unerheblichen Umfang (siehe Nr. 8) ausgeübt

werden, kommt die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 7 (bei Tätigkeiten der Entgeltgruppe 8) bzw. Entgeltgruppe 8 (bei Tätigkeiten der Entgeltgruppe 9a) in Betracht.

12. 1Die Kommission ist sich darüber einig, dass die Beurteilung der Frage, welche Maschinen, Anlagen, Einrichtungen, Geräte, Instrumente usw. ihrem Schwierigkeitsgrad bzw. ihrem Wert nach bei einzelnen Merkmalen der Entgeltgruppe 8 und der Entgeltgruppe 9a den in Klammern beispielhaft aufgezählten Maschinen usw. gleichzusetzen sind, dem einzelnen Arbeitgeber im Benehmen mit der Mitarbeitervertretung nach Maßgabe der Vorschriften der Mitarbeitervertretungsordnung obliegt. 2Gleiches gilt hinsichtlich der Tätigkeiten, die den in den Klammerhinweisen beispielhaft genannten Tätigkeiten vergleichbar sind, sofern auch die außerhalb der Klammerhinweise an den Schwierigkeitsgrad der Tätigkeit allgemein gestellten Anforderungen erfüllt werden.

## II. Tätigkeitsmerkmale

### Betriebseigene Prüfung (BeP)

Beschäftigte, die auf dem Gebiet eines anerkannten Ausbildungsberufs mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren tätig sind und eine verwaltungseigene oder betriebseigene Prüfung nach § 6 der Anlage zu § 46 Teil A, 1. mit Erfolg abgelegt haben, sind Beschäftigten mit einer mindestens dreijährigen Berufsausbildung der Entgeltgruppe 5 im Sinne des Teils A, 2.2.1. Nr. 2 sowie den nachfolgenden Tätigkeitsmerkmalen in den weiteren Entgeltgruppen hinsichtlich der Anforderung in der Person gleichgestellt.

### 1. Reinigung

#### Entgeltgruppe 2

1. Beschäftigte für die Reinigung von Gebäuden mit besonderen Anforderungen durch den laufenden Betrieb der Einrichtung (in Zeiten des Publikumsverkehrs oder Öffnungszeiten/Bürozeiten) oder wenn gewisse Sachkenntnis erforderlich ist oder Kontrollmaßnahmen erforderlich sind oder mit selbstfahrenden Reinigungsmaschinen, deren Bedienung einer fachlichen Einarbeitung bedarf.

**Anmerkung:**

Kontrollmaßnahmen sind z.B. dann erforderlich, wenn auch nach von den Beschäftigten zu erkennendem Bedarf zu reinigen ist.

2. Beschäftigte für die Wartung und Reinigung von Toiletten.

**Anmerkung:**

Wartung ist die Erhaltung der Betriebsbereitschaft der Anlage ohne Reparaturen wie z. B. Auffüllen von Verbrauchsmitteln.

#### Entgeltgruppe 3

1. Beschäftigte, die öffentliche Bedürfnisanstalten warten und reinigen.

**Anmerkung:**

Wartung ist die Erhaltung der Betriebsbereitschaft der Anlage ohne Reparaturen wie z. B. Auffüllen von Verbrauchsmitteln.

2. Beschäftigte, die Werkstätten und Maschinenhallen reinigen.

## **2. Friedhof**

### **Entgeltgruppe 3**

1. Beschäftigte an Friedhöfen, deren Tätigkeiten einer eingehenden fachlichen Einarbeitung bedürfen.
2. Grabmacherin/Grabmacher, soweit nicht EG 4.

### **Entgeltgruppe 4**

1. Beschäftigte, die Leichen für die Bestattung vorbereiten.
2. Grabmacherin/Grabmacher unter Einsatz von schwierig zu bedienenden Maschinen (z.B. Bagger).

### **Entgeltgruppe 5**

1. Beschäftigte an Friedhöfen mit Überwachungs-, Aufsichts- oder Kontrollfunktion oder Vertretung nach außen.
2. Beschäftigte an Friedhöfen mit einer einschlägigen mindestens dreijährigen Berufsausbildung, z.B. im Berufsfeld des Bauberufes, des Bestattungswesens und der Gartenbau-, Agrar- und Forstberufe, Steinmetze, die handwerkliche Tätigkeiten ausüben.

## **3. Gartenbau/Grünanlagen**

### **Entgeltgruppe 3**

Beschäftigte in Gärten und Parks, deren Tätigkeit eine eingehende fachliche Einarbeitung erfordert (z.B. Rasen mähen, Unkraut jäten, Reinigung des Rasens).

### **Entgeltgruppe 4**

Beschäftigte in Gärten und Parks, sowie Gärtnerhelferinnen und -helfer mit schwierigen Tätigkeiten.

### **Entgeltgruppe 5**

1. Gärtnerinnen und Gärtner mit einer mindestens dreijährigen Berufsausbildung und entsprechender Tätigkeit.

**Anmerkung:**

Einer Ausbildung zum Gärtner / zur Gärtnerin gleichgestellt sind dreijährige Ausbildungen in Gartenbau-, Agrar- und Forstberufen und andere einschlägige dreijährige Ausbildungen.

2. Beschäftigte in Grünanlagen mit einschlägiger mindestens dreijähriger Berufsausbildung, die in ihrem und mindestens einem weiteren Gewerk handwerkliche Tätigkeiten ausüben,

z.B. im Berufsfeld des Baugewerbes, Hoch- und Tiefbauberufe, Gartenbau-, Agrar- und Forstberufe, Metallberufe, Elektroberufe, holzbearbeitende Berufe.

## **Entgeltgruppe 6**

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

## **Entgeltgruppe 7**

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 mit entsprechender Zusatzausbildung (wie z.B. FLL-zertifizierter Baumkontrolleur, European Tree Worker, European Tree Technician) in der Tätigkeit als verantwortlicher Baumkontrolleur/verantwortliche Baumkontrolleurin.
2. Beschäftigte der EG 5 mit besonders hochwertigen Tätigkeiten.

## **Entgeltgruppe 8**

1. Fachagrarrwirtin/Fachagrarrwirt Baumpflege und Baumsanierung mit entsprechender Tätigkeit (u.a. Kalkulieren von Kosten für Baumsanierungen, Personaldisposition Kundenberatung und Gutachtenerstellung).
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 die mit der Anzucht oder Kultur von besonders hochwertigen Pflanzen (z.B. wertvollen Stauden, Gehölzen oder Gewächshauspflanzen) beschäftigt sind, deren Aufzucht oder Pflege (einschließlich Düngung, Schädlingsbekämpfung usw.) besondere fachliche Kenntnisse erfordert, wenn sie auch die Verantwortung für alle mit diesen Aufgaben zusammenhängenden Arbeiten haben (z.B. verantwortliche Betreuung von Gewächshäusern in botanischen Gärten).

## **Entgeltgruppe 9a**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 in der Landschaftspflege mit Tätigkeiten, die sich durch die selbständige Pflege besonders hochwertiger Anlagenteile (z.B. asiatischer Gärten, Barockgärten) oder Naturdenkmäler aus der Entgeltgruppe 8 herausheben.

## **4. Waldarbeiterinnen/Waldarbeiter**

*(frei)*

## **5. Spielplatz/Sportflächen**

### **Entgeltgruppe 4**

Platzwarte von Spiel- und Sportflächen ohne mindestens dreijährige Berufsausbildung und ohne Prüfung.

## **Entgeltgruppe 5**

Beschäftigte auf Spiel- und Sportflächen mit einer einschlägigen mindestens dreijährigen Berufsausbildung, z.B. im Berufsfeld des Baugewerbes, Metallberufe, Gärtner/Gärtnerin, Maler/Malerin, die handwerkliche Tätigkeiten ausüben.

## **Entgeltgruppe 6**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, die Spiel- und Sportgeräte installieren, reparieren und warten.

## **Entgeltgruppe 7**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, die turnusmäßige Überprüfungen auf Gebrauchssicherheit verantwortlich durchführen und Maßnahmen zur Gefahrenabwehr ergreifen.

## **6. Krematorium**

*(frei)*

## **7. Straßenreinigung**

*(frei)*

## **8. Straßenbau**

*(frei)*

## **9. Bauhof**

### **Entgeltgruppe 4**

Bauhofwart ohne einschlägige Ausbildung.

### **Entgeltgruppe 5**

Beschäftigte des Bauhofs mit einschlägiger mindestens dreijähriger Berufsausbildung, z.B. im Berufsfeld des Baugewerbes, Hoch- und Tiefbauberufe, Gartenbau-, Agrar- und Forstberufe, Metallberufe, Elektroberufe, Holzverarbeitende Berufe, die handwerkliche Tätigkeiten ausüben.

### **Entgeltgruppe 6**

1. Beschäftigte des Bauhofs der Entgeltgruppe 5 mit hochwertigen Tätigkeiten, z.B. Arbeitseinteilung in der Gruppe, Mitarbeiter einweisen und unterweisen, verantwortliche

Betreuung von Gefahrstofflagern, Hochwasserschutzvorrichtungen warten, besonders wertvolle Maschinen und Geräte warten.

2. Beschäftigte des Bauhofs, die vom Arbeitgeber zur ständigen Vertretung der Leitung des Bauhofs in Bauhöfen mit bis zu 10 der Leitung unterstellten Beschäftigten bestellt sind.

### **Entgeltgruppe 7**

1. Beschäftigte des Bauhofs der Entgeltgruppe 5 mit besonders hochwertigen Arbeiten.

2. Beschäftigte des Bauhofs, die vom Arbeitgeber zur Leitung des Bauhofs in Bauhöfen mit bis zu 10 der Leitung unterstellten Beschäftigten bestellt sind.

3. Beschäftigte des Bauhofs, die vom Arbeitgeber zur ständigen Vertretung der Leitung des Bauhofs in Bauhöfen ab 11 - 19 der Leitung unterstellten Beschäftigten bestellt sind.

### **Entgeltgruppe 8**

1. *(frei)*

2. Beschäftigte in Bauhöfen, die vom Arbeitgeber zur Leitung des Bauhofs in Bauhöfen mit 11 - 19 der Leitung unterstellten Beschäftigten bestellt sind.

3. Beschäftigte in Bauhöfen, die vom Arbeitgeber zur ständigen Vertretung der Leitung des Bauhofs in Bauhöfen ab 20 der Leitung unterstellten Beschäftigten bestellt sind.

### **Entgeltgruppe 9a**

1. Beschäftigte von Bauhöfen, die vom Arbeitgeber zum Leiter des Bauhofs bestellt sind ab 20 unterstellten Beschäftigten.

2. *(frei)*

#### **Anmerkungen:**

1. *(frei)*

2. Zu den Entgeltgruppen 6 Fallgruppe 2, 7 Fallgruppe 2 und 3, 8 Fallgruppe 2 und 3 und 9a Fallgruppe 1: Unterstellte Beschäftigte in diesem Sinne sind alle Beschäftigten, die in einem Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis zum jeweiligen Arbeitgeber stehen und der Leitung des Bauhofs unterstellt sind.

## **10. Wasserbau**

*(frei)*

## **11. Feuerwehrgerätewart**

### **Entgeltgruppe 8**

1. Beschäftigte mit einschlägiger mindestens dreijähriger Berufsausbildung mit einschlägigen Spezialkenntnissen, die Wartungsarbeiten und Instandsetzungsarbeiten an komplizierten

Atemschutzgeräten sowie an komplizierten medizinischen Geräten ausführen oder komplizierte orthopädische Hilfsmittel (auch Bandagen) anfertigen oder instand setzen.

2. Beschäftigte mit einschlägiger mindestens dreijähriger Berufsausbildung mit einschlägigen Spezialkenntnissen, die Prüfungs-, Wartungs- und Instandsetzungsarbeiten an komplizierten Atemschutzgeräten, oder hochwertigen Mess- und Regeleinrichtungen ausführen, oder im vorbeugenden Brandschutz tätig sind.

## **Entgeltgruppe 9a**

Beschäftigte mit einschlägiger mindestens dreijähriger Berufsausbildung als Feuerwehrgerätewarte mit einschlägigen Spezialkenntnissen, die Prüfungs-, Wartungs- und Instandsetzungsarbeiten an komplizierten Atemschutzgeräten, oder hochwertigen und komplizierten Mess- und Regeleinrichtungen, oder hochwertigen Rettungsgeräten und an Feuerwehrfahrzeugen ausführen und im vorbeugenden Brandschutz tätig sind.

## **12. Kanal**

*(frei)*

## **13. Abwasser**

*(frei)*

## **14. Wasser/Trinkwasser**

*(frei)*

## **15. Anlagen/Beschäftigte für Anlagen**

### **Entgeltgruppe 7**

Elektrofacharbeiterinnen oder Metallfacharbeiterinnen/Elektrofacharbeiter oder Metallfacharbeiter in dezentralen Schaltwarten oder in dezentralen Lastverteilungsanlagen der Wasserwerke oder in dezentralen Schaltwarten in zweistufigen Abwasserbehandlungsanlagen, die den Betrieb bzw. den Prozess steuern und überwachen sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

### **Entgeltgruppe 8**

1. Facharbeiterinnen/Facharbeiter (z.B. Fachkräfte für Abwasser-, Wasserversorgungstechnik, Ver- und Entsorgerinnen und Ver- und Entsorger), die Onlineanalysegeräte in Kläranlagen oder Trinkwasserversorgungsanlagen zur Bestimmung von Parametern eigenständig warten und instand setzen.

2. Facharbeiterinnen/Facharbeiter, die in Kläranlagen oder Abwasserbetrieben oder Wasserversorgungsanlagen oder Industrieüberwachungen automatische Beprobungsanlagen eigenständig warten und instand setzen.

3. Facharbeiterinnen/Facharbeiter mit einschlägiger mindestens dreijähriger Berufsausbildung, die mit der Einstellung, Nachprüfung und Instandsetzung komplizierter Geräte und Anlagen (z.B. Gasdruckregler, große Sprinkleranlagen Mittelspannungsschaltanlagen) - auch im Kundendienst - betraut sind.

4. Facharbeiterinnen/Facharbeiter, die schwierige Heizungsanlagen oder komplizierte Maschinen oder Anlagen (z.B. Entstaubungsanlagen, Entgasungsanlagen, große Kompressoren, Einrichtungen zur Gewinnung von Trinkwasser, Trinkwasseraufbereitungsanlagen, Reduzierstationen; selbstregelnde Hochdruckheizungsanlagen, mechanische oder biologische oder mechanisch- biologische Kläranlagen mit getrennter Schlammbehandlung für mindestens 5.000 Einwohnergleichwerte oder mit zusätzlicher chemischer Fällung oder mit Chlorierungsanlage, Polymeraufbereitungsanlagen, hydraulische oder elektromechanische Antriebe, hydraulische oder pneumatische Steuerungen, Klima- und Lüftungsanlagen, Blockheizkraftwerke) selbständig warten und instand setzen.

**Anmerkung:**

Die Begriffe „schwierig“ und „kompliziert“ beziehen sich auf die Beispiele in der Klammer.

5. Elektrofacharbeiterinnen/Elektrofacharbeiter oder Metallfacharbeiterinnen/Metallfacharbeiter mit Zusatzqualifikation als Kraftwerkerin/Kraftwerker in dezentralen Schaltwarten oder dezentralen Übergabestationen der Kraftwerke oder in dezentralen Lastverteilungsanlagen der Wasserwerke oder in dezentralen Schaltwarten in Müll,- Fern,- und Heizkraftwerken oder in dezentralen Schaltwarten in zweistufigen Abwasserbehandlungsanlagen, die den Betrieb bzw. den Prozess steuern und überwachen sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

6. Facharbeiterinnen/Facharbeiter, die mechanisch und elektronisch gesteuerte komplizierte Anlagenteile in Versorgungsbereichen und Entsorgungsbereichen (z.B. Klärwerken, Kanalnetzen und Wassernetzen, Deponien, Müllverbrennungsanlagen) selbständig und umfassend warten und instand setzen.

7. Facharbeiterinnen/Facharbeiter, die mechanisch-biologische Abfallbehandlungsanlagen selbständig warten und instand setzen.

## **Entgeltgruppe 9a**

1. Elektrofacharbeiterinnen/Elektrofacharbeiter oder Metallfacharbeiterinnen/Metallfacharbeiter in zentralen Schaltwarten oder zentralen Übergabestationen der Kraftwerke oder in zentralen Lastverteilungsanlagen der Wasserwerke oder in zentralen Schaltwarten in Müll,- Fern,- und Heizkraftwerken oder in zentralen Schaltwarten in zweistufigen Abwasserbehandlungsanlagen, die den Betrieb bzw. den Prozess steuern und überwachen sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

2. Facharbeiterinnen/ Facharbeiter, die komplexe Anlagen im Ver- und Entsorgungsbereich (z.B. Schlammbehandlungsanlagen, mechanisch-biologische Abfallbehandlungsanlagen)

nicht nur selbständig und umfassend warten und instand setzen, sondern denen für diese Anlagen auch die selbständige verfahrenstechnische Betriebssteuerung obliegt.

**Anmerkung:**

Der Begriff "komplex" bezieht sich auch auf die Beispiele in der Klammer.

3. Facharbeiterinnen/ Facharbeiter (Elektromonteuren/Elektromonteure, Gasmonteuren/Gasmonteure, Wassermonteuren/Wassermonteure und Fernwärmemonteuren/Fernwärmemonteure), die besonders komplizierte Geräte und Anlagen (z.B. große Sondermessanlagen mit elektronischer Datenübertragung) selbständig und verantwortlich erstellen oder prüfen, justieren und instand setzen.

## **16. Lager**

### **Entgeltgruppe 3**

Beschäftigte in Lagern mit Hilfstätigkeiten.

### **Entgeltgruppe 4**

1. Beschäftigte in Lagern ohne Berufsausbildung in der Tätigkeit einer Fachkraft für Lagerlogistik/Fachlageristin/Fachlagerist.

2. Lageristinnen oder Lageristen ohne dreijährige Berufsausbildung.

3. Lageristinnen oder Lageristen mit zweijähriger Ausbildung Fachlageristin/Fachlagerist).

### **Entgeltgruppe 5**

1. Fachkraft für Lagerlogistik.

2. Beschäftigte in Lagern mit besonderer Verantwortung in besonders wertvollen Lagern.

### **Entgeltgruppe 6**

Beschäftigte mit einschlägiger mindestens dreijähriger Berufsausbildung in Lagern mit besonderer Verantwortung in besonders wertvollen Lagern.

## **17. Pförtnerinnen und Pförtner**

### **Entgeltgruppe 3**

Pförtnerinnen und Pförtner in Dienstgebäuden mit Publikumsverkehr.

### **Entgeltgruppe 4**

Pförtnerinnen und Pförtner in Dienstgebäuden mit Publikumsverkehr, die Zutrittsberechtigungen ausstellen oder die eine Telefonvermittlung bedienen.

## **Entgeltgruppe 5**

Pförtnerinnen und Pförtner in größeren Dienstgebäuden auf einem größeren Betriebsgelände, die neben umfangreichem Publikumsverkehr mit Fernsprechvermittlung auch sicherheitstechnische Kontrollen durchführen.

## **18. Hausmeisterinnen und Hausmeister**

### **Entgeltgruppe 3**

Hilfskräfte im Hausmeisterdienst mit Tätigkeiten, die eine eingehende fachliche Einarbeitung erfordern.

### **Entgeltgruppe 4**

Hausmeisterinnen/Hausmeister ohne einschlägige Berufsausbildung.

### **Entgeltgruppe 5**

Hausmeisterinnen/Hausmeister mit einschlägiger mindestens dreijähriger Berufsausbildung, z.B. im Berufsfeld des Baugewerbes, der Metallberufe, Anlagenbau, Montierinnen und Montierer, Elektroberufe, Holzverarbeitende Berufe, Gebäudereinigung, Installation, Gartenbau-, Agrar- und Forstberufe, Malerinnen und Lackierinnen/Maler und Lackierer.

### **Entgeltgruppe 6**

1. Hausmeisterinnen/Hausmeister der Entgeltgruppe 5, denen durch ausdrückliche Anordnung mindestens eine Hausmeisterin/ein Hausmeister oder drei Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 3 ständig unterstellt sind.

2. Hausmeisterinnen/Hausmeister der Entgeltgruppe 5, die mehrere Gebäudekomplexe oder voneinander getrennte Gebäude mit unterschiedlicher Haustechnik betreuen.

### **Entgeltgruppe 7**

Hausmeisterinnen/Hausmeister der Entgeltgruppe 5, deren Tätigkeit sich aufgrund erhöhter technischer Anforderungen erheblich aus der Entgeltgruppe 5 heraushebt (eine erhebliche Heraushebung aufgrund erhöhter technischer Anforderungen liegt vor, wenn die Hausmeisterinnen/Hausmeister elektronische Schließ-, Alarm-, Brandmeldeanlagen oder Anlagen der Gebäudeleittechnik mit erheblich erweiterten Möglichkeiten zur Steuerung eigenverantwortlich zu bedienen und zu überwachen und zu konfigurieren haben).

### **Entgeltgruppe 8**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 7 heraushebt, dass ihnen die eigenverantwortliche Entscheidung über die Verwendung der

Mittel eines Bau- und Bewirtschaftungsbudgets in einer Größenordnung von mindestens 30.000 Euro je Haushaltsjahr übertragen ist.

## **19. Hauswirtschaft**

### **Entgeltgruppe 2**

1. Beschäftigte mit einfachen hauswirtschaftlichen Arbeiten.
2. Beschäftigte mit einfachen Hilfsarbeiten in Wäschereien und Büglereien, wie Zusammenlegen oder Sortieren von Wäsche.
3. Beschäftigte mit einfachen Hilfsarbeiten in Nähereien, wie Flickarbeiten.
4. Beschäftigte, die Verpflegung portionieren oder ausgeben und servieren.

### **Entgeltgruppe 3**

1. Beschäftigte, die Hilfsarbeiten in Küchen verrichten, für die eine eingehende fachliche Einarbeitung notwendig ist.
2. Beschäftigte, die hauswirtschaftliche Arbeiten an komplizierten Küchenmaschinen verrichten.
3. Handbüglerin/Handbügler und Maschinenbüglerin/Maschinenbügler (Maschinenplätter) ohne Prüfung.
4. Manglerin/Mangler.
5. Handwäscherin/Handwäscher und Maschinenwäscherin/Maschinenwäscher ohne Prüfung.
6. Stationshilfen, die Reinigungsarbeiten in Krankenzimmern von Krankenanstalten oder in Pflegeabteilungen von Altenheimen verrichten und Speisen und Getränke zutragen.
7. Wäscheabgeberinnen/Wäscheabgeber in Badeanstalten.

### **Entgeltgruppe 4**

1. Köchinnen/Köche ohne dreijährige Berufsausbildung als Köchin/Koch.
2. Näherinnen/Näher.
3. Beschäftigte in der Hauswirtschaft ohne Ausbildung, die in Speiseräumen oder Kantinen auch am Einkauf beteiligt sind, Preiskalkulationen durchführen und verantwortlich Kassengeschäfte abwickeln.

## 20. Fahrerinnen / Fahrer

### Entgeltgruppe 3

Elektrokarren(wagen)fahrerinnen/Elektrokarren(wagen)fahre und Dieselkarren(wagen)fahrerinnen/Dieseldkarren(wagen)fahrer, soweit nicht Fahrerinnen/Fahrer von Mehrzweckfahrzeugen oder kraftfahrzeugähnlichen Reinigungsmaschinen.

**Anmerkung:**

Voraussetzung ist, dass keine Teilnahme am öffentlichen Straßenverkehr erfolgen muss.

### Entgeltgruppe 4

Fahrerin/Fahrer, Kraftfahrerin/Kraftfahrer.

### Entgeltgruppe 5

1. Fahrerin/Fahrer, Kraftfahrerin/Kraftfahrer von Fahrzeugen ab 3,5 t.

**Anmerkung zu Fallgruppe 1:**

Voraussetzung ist eine Tätigkeit als Fahrerin/Fahrer im Güterkraft- und Personenverkehr auf öffentlichen Straßen.

2. Beschäftigte, die ein bewegliches Großwerkzeug/Sonderfahrzeug bedienen (z.B. Bagger, Kunsteisbearbeitungsmaschinen, Schneepistenwalzen, Planierdrauben).

3. Berufskraftfahrer mit einschlägiger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit.

**Anmerkung zu Fallgruppe 3:**

Voraussetzung ist eine Tätigkeit als Fahrerin/Fahrer im Güterkraft- und Personenverkehr auf öffentlichen Straßen.

### Entgeltgruppe 6

1. Fahrerin/Fahrer von zum öffentlichen Verkehr zugelassenen Mehrzweckfahrzeugen (Unimog und vergleichbare Fahrzeuge) bei regelmäßiger Verwendung verschiedener Anbaugeräte mit mehr als 7,5 t.

2. Beschäftigte der EG 5, die ein bewegliches Großwerkzeug/Sonderfahrzeug fahren, dessen Bedienung besondere Fachkenntnisse erfordert.

3. Beschäftigte, die Pumpsaugfahrzeuge bedienen.

4. Berufskraftfahrerin/Berufskraftfahrer für Kraftfahrzeuge, deren zulässiges Gesamtgewicht mehr als 7,5 t beträgt.

## 21. Flughafen

(frei)

## **22. Theater**

*(frei)*

## **23. Veranstaltungen**

### **Entgeltgruppe 4**

Kommunale Beschäftigte, die bei der Durchführung von Veranstaltungen in nicht unerheblichem Ausmaß schwierige Tätigkeiten ausüben

### **Entgeltgruppe 8**

Fachkraft für Veranstaltungstechnik, die nicht als Verantwortliche im Sinne des § 39 VStättV benannt ist, sondern als Fachkraft gem. § 40 Abs. 5 Nr. 4 VStättV verantwortlich entsprechende Tätigkeiten übernimmt.

### **Entgeltgruppe 9a**

Fachkraft für Veranstaltungstechnik, die als Verantwortliche für Veranstaltungstechnik im Sinne des § 39 VStättV benannt ist und als Verantwortliche gem. § 40 VStättV tätig ist.

## **24. Müllladerin/Mülllader**

*(frei)*

## **25. Wertstoffhof**

*(frei)*

## **26. Tierpflegerin/Tierpfleger**

*(frei)*

## **27. Weitere Tätigkeitsmerkmale**

### **Entgeltgruppe 2**

1. Garderobenpersonal, soweit nicht Entgeltgruppe 1.
2. Garderobenpersonal, wenn Gebühren zu kassieren sind.

### **Entgeltgruppe 3**

1. Beschäftigte mit Hilfstätigkeiten, soweit nicht Entgeltgruppe 2.

2. Botin/Bote mit Aufsichtsfunktion ohne Fahrertätigkeiten.
3. Buchpflegerinnen/Buchpfleger in Büchereien.
4. *(frei)*
5. *(frei)*
6. Helferinnen/Helfer in Laboratorien.
7. *(frei)*
8. *(frei)*
9. Ordnungsleute.
10. Weinkellereiarbeiterinnen/Weinkellereiarbeiter.

#### **Entgeltgruppe 4**

1. *(frei)*
2. *(frei)*
3. Messgehilfinnen/Messgehilfen ohne einschlägige Berufsausbildung.
4. Handwerkerhelferinnen/Handwerkerhelfer.
5. Maschinistinnen/Maschinisten.
6. Museumswärterinnen/Museumswärter.
7. *(frei)*
8. *(frei)*
9. Elektroprüferinnen/Elektroprüfer.
10. Desinfektorinnen/Desinfektoren.
11. Wägerinnen/Wäger.
12. *(frei)*
13. Badewärterinnen/Badewärter (Badegehilfinnen/Badegehilfen) in medizinischen Bädern.

## Entgeltgruppe 5

1. Beschäftigte in Werkstätten (auch werkstädtliche Tätigkeiten in Lagern) mit einschlägiger mindestens dreijähriger Berufsausbildung (z.B. Metall-, Holz-, und Elektroberufe, Malerin und Lackiererin/Maler und Lackierer, Installation, Baugewerbe), die handwerkliche Tätigkeiten ausüben.

2. *(frei)*

## Entgeltgruppe 8

1. Druckfacharbeiterinnen/Druckfacharbeiter (z.B. Buchdruckerinnen/Buchdrucker) der graphischen Berufsrichtung mit besonders hochwertigen Aufgaben (z.B. künstlerische Mehrfarbendrucke, mehrfarbige Landkartendrucke, mehrfarbige Siebdrucke).

2. Facharbeiterinnen/Facharbeiter (z.B. Büromaschinenmechanikerinnen/Büromaschinenmechaniker), die hochwertige und komplizierte Rechenmaschinen und Buchungsmaschinen oder Datenverarbeitungsanlagen selbständig warten und instand setzen.

3. Elektrofacharbeiterin/Elektrofacharbeiter, die

a) komplizierte elektrische und mechanische Schaltanlagen, Fernwirkanlagen, Funkanlagen, Fernsehanlagen, Fernmeldeanlagen und Sicherungsanlagen oder komplizierte Schutzeinrichtungen, Steuereinrichtungen, Messeinrichtungen und Regeleinrichtungen (z.B. Generatorschutz, Leitungsschutz, Hochspannungstransformatoren, Leistungsschalter), erstellen oder warten und instand setzen (z.B. Fehlereingrenzungen durch selbständige hochfrequenztechnische oder gleichschwierige Messungen),

b) schwierige Fehlermessarbeiten und Ortungsarbeiten an Leitungen (auch Kabel) ausführen,

c) *(frei)*

4. Metall- oder Elektrofacharbeiterinnen/Metall- oder Elektrofacharbeiter, die selbständig hochwertige Messinstrumente (darunter fallen nicht Hauszähler) bzw. besonders empfindliche Automaten (z.B. Fahrscheinautomaten mit Geldeinwurf) prüfen, warten und instand setzen.

5. Facharbeiterinnen und Facharbeiter mit einschlägigen Spezialkenntnissen, die Wartungsarbeiten und Instandsetzungsarbeiten an komplizierten Atemschutzgeräten sowie an komplizierten medizinischen Geräten ausführen oder komplizierte orthopädische Hilfsmittel (auch Bandagen) anfertigen oder instand setzen.

6. Metallfacharbeiterinnen/Metallfacharbeiter oder Elektrofacharbeiterinnen/Elektrofacharbeiter, die Wartungsarbeiten und Instandsetzungsarbeiten an hochwertigen und komplizierten Messeinrichtungen und Regeleinrichtungen ausführen (z.B. Eichen, Instandsetzen und Überwachen von Messgeräten und Regelgeräten oder Instandhalten und Eichen von Gasgeräten und chemischen Analysiergeräten oder Überprüfen und Eichen von Differenzdruckmeßgeräten).

7. *(frei)*

8. (frei)

9. (frei)

10. (frei)

11. (frei)

12. (frei)

13. Elektrofacharbeiterinnen/Elektrofacharbeiter (z.B. Elektromaschinenmonteurinnen/Elektromaschinenmonteure) mit besonders schwierigen und verantwortungsvollen Prüfarbeiten, Instandsetzungsarbeiten an Drehstrommotoren, Umformern und Transformatoren.

14. Steinmetzinnen/Steinmetze, die schwierige Instandsetzungsarbeiten oder Restaurierungsarbeiten verrichten.

15. Facharbeiterinnen/Facharbeiter in zentralen Ausbildungswerkstätten oder in Betriebsteilen mit Ausbildungsschwerpunkt, die Auszubildende in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren ausbilden.

## Entgeltgruppe 9a

1. Facharbeiterinnen und Facharbeiter in zentralen Ausbildungswerkstätten oder in Betriebsteilen mit Ausbildungsschwerpunkt, die Auszubildende in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren ausbilden, soweit keine Meisterin/kein Meister in diesem Fachbereich die Ausbildungsleitung innehat.

2. Facharbeiterinnen/Facharbeiter, die komplizierte und komplexe Anlagen der Energieversorgungstechnik, der Steuerungstechnik, Regelungstechnik und Antriebstechnik, der Meldetechnik, der Zugsicherungstechnik mit Mikrocomputern oder speicherprogrammierbaren Steuerungen selbständig erstellen oder instand setzen und prüfen, Fehler erkennen und beheben und, soweit es die Anlage erfordert, programmieren.

3. Facharbeiterinnen/Facharbeiter die komplizierte und komplexe Anlagen der Informationstechnik und Datentechnik, einschließlich zugehöriger Steuereinrichtungen und Regeleinrichtungen (z.B. rechnergesteuerte Zentralen, rechnergesteuerte Gefahrmeldeanlagen), selbständig erstellen oder instand setzen und prüfen, Fehler erkennen und beheben und, soweit es die Anlage erfordert, programmieren.

4. (frei)

5. Elektrofacharbeiterinnen/Elektrofacharbeiter oder Metallfacharbeiterinnen/Metallfacharbeiter, die besonders hochwertige, sensible Messinstrumente, Automaten oder medizinisch-technische Geräte jeweils mit Mikroprozessorensteuerung selbständig und verantwortlich prüfen und instand setzen sowie ggf. programmieren.

6. (frei)

7. Facharbeiterinnen/Facharbeiter, die an besonders komplizierten elektropneumatischen, elektrohydraulischen oder elektromechanischen Einrichtungen mit Mikroprozessorensteuerung selbständig Fehler eingrenzen und feststellen.

8. Elektrofacharbeiterinnen/Elektrofacharbeiter oder Metallfacharbeiterinnen/Metallfacharbeiter, die komplexe große Heizungsanlagen, Kälteanlagen und Klimaanlage bedeutender Bereiche (z.B. OP-Bereiche, große DV-Zentren) einschließlich Elektrotechnik (Messtechnik, Steuerungstechnik und Regeltechnik) selbständig und verantwortlich prüfen, justieren und instand setzen.

9. *(frei)*

10. *(frei)*

11. *(frei)*

12. *(frei)*

13. *(frei)*

14. *(frei)*

15. *(frei)*

## **A, 2.14. Lohngruppenverzeichnis**

***(aufgehoben)***

(5) 1Sind Beschäftigte, die eine Besitzstandszulage nach [§ 9](#) und eine Besitzstandszulage nach [§ 29a Absatz 3](#) erhalten, auf Antrag nach Absatz 1 höhergruppiert, entfallen beide Besitzstandszulagen rückwirkend ab dem 1. Januar 2017. 2Abweichend von Absatz 2 Satz 1 werden für die Anwendung des [§ 17 Absatz 4 Satz 1 und 2 Teil A, 1.](#) zu dem jeweiligen bisherigen Tabellenentgelt die beiden wegfallenden Besitzstandszulagen hinzugerechnet und anschließend der Unterschiedsbetrag ermittelt. 3Ergibt sich durch die Höhergruppierung die Zuordnung zu einer niedrigeren Stufe als in der bisherigen Entgeltgruppe, wird abweichend von Absatz 2 Satz 1 die in der bisherigen Stufe zurückgelegte Stufenlaufzeit auf die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe angerechnet. 4Ist dadurch am Tag der Höhergruppierung in der höheren Entgeltgruppe die Stufenlaufzeit zum Erreichen der nächsthöheren Stufe erfüllt, beginnt in dieser nächsthöheren Stufe die Stufenlaufzeit neu. 5§ 29a Absatz 4 findet keine Anwendung.

Anmerkung zu Absatz 5 Satz 2:

Im Falle einer Höhergruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe werden die Besitzstandszulagen nach [§ 9](#) und nach [§ 29a Absatz 3](#) nur in der Ausgangsentgeltgruppe dem Tabellenentgelt hinzugerechnet.

Anmerkung zu den Absätzen 4 und 5:

Im Falle einer Höhergruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe erfolgt die Mitnahme der Stufenlaufzeit nur bei der ersten dazwischenliegenden Entgeltgruppe nach [§ 17 Absatz 4 Satz 3 Halbsatz 1 Teil A, 1.](#)

## § 29c Besondere Überleitungsregelungen

(1) Beschäftigte mit einem Anspruch auf die bisherige Zulage nach [§ 17 Absatz 8 in der bis zum 31. Dezember 2016](#) geltenden Fassung sind stufengleich und unter Mitnahme der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die Entgeltgruppe 14 übergeleitet.

(2) Beschäftigte der Entgeltgruppe 9, für die keine besonderen Stufenregelungen gelten, sind stufengleich und unter Mitnahme der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die Entgeltgruppe 9b übergeleitet.

(3) 1Beschäftigte der Entgeltgruppe 9, für die gemäß des [Anhangs zu § 16 Teil A, 1. in der bis zum 31. Dezember 2016](#) geltenden Fassung die Stufe 4 Endstufe ist, sind unter Mitnahme der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die Stufe der Entgeltgruppe 9a übergeleitet, deren Betrag dem Betrag ihrer bisherigen Stufe entspricht. 2Für Beschäftigte, die am 31. Dezember 2016 der Stufe 2 zugeordnet sind, finden bis zum 31. Januar 2017 die Tabellenwerte der Stufe 2 nach dem Stand vom 31. Dezember 2016 Anwendung. 3Ist bei Beschäftigten, die am 31. Dezember 2016 der Stufe 4 zugeordnet sind, bei der Überleitung am 1. Januar 2017 in die Entgeltgruppe 9a die Stufenlaufzeit zum Erreichen der Stufe 5 erfüllt, werden sie der Stufe 5 zugeordnet. 4Ist in der bisherigen Stufe 4 eine über vier Jahre hinausgehende Stufenlaufzeit zurückgelegt, wird die darüber hinaus zurückgelegte Stufenlaufzeit auf die Stufenlaufzeit in der Stufe 5 der Entgeltgruppe 9a angerechnet.

Anmerkung zu den Absätzen 2 und 3:

Die Zuordnung zu einer individuellen Zwischen- oder Endstufe bleibt unberührt.

(4) 1Beschäftigte der Entgeltgruppe 9, für die gemäß [Nummer 1 Absatz 1 Buchstabe a\) letzter Spiegelstrich des Anhangs zu § 16 ABD Teil A, 1. in der bis zum 31. Dezember 2016 geltenden Fassung](#) die Stufe 4 Endstufe ist, sind stufengleich und unter Mitnahme der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die Entgeltgruppe 9a übergeleitet. 2Absatz 1 Buchstabe b) und Absatz 2 des Anhangs zu [§ 16 ABD Teil A, 1.](#) bleiben unberührt.

(4a) 1Ergibt sich bei Beschäftigten der Entgeltgruppen 2 und 3, für die gemäß des [Anhangs zu § 16 Teil A, 1. in der bis zum 31. Dezember 2016 geltenden Fassung](#) besondere Stufenregelungen gelten, erstmalig die Stufe 6, ist der/die Beschäftigte auf Antrag der Stufe

zugeordnet, wenn die fünfjährige Stufenlaufzeit in der Stufe 5 erfüllt ist. 2In Entgeltgruppe 2Ü eingruppierte Beschäftigte mit Zuordnung zur Stufe 6 werden auf Antrag in Entgeltgruppe 2 eingruppiert und der Stufe 6 dieser Entgeltgruppe zugeordnet. 3Die Eingruppierung in Entgeltgruppe 2 erfolgt individuell mit Beginn des Monats, in dem der Antrag gestellt worden ist, frühestens aber zum Zeitpunkt des Erreichens der Stufe 6 in der Entgeltgruppe 2Ü.

(5) Fallen am 1. Januar 2017 ein Stufenaufstieg und die Höhergruppierung nach § 29b Absatz 1 zusammen, erfolgt erst der Stufenaufstieg und anschließend die Höhergruppierung.

(6) 1Bei Höhergruppierungen nach § 29b Absatz 1 wird der Unterschiedsbetrag zum bisherigen Entgelt auf den Strukturausgleich nach § 12 angerechnet. 2Dies gilt auch für Höhergruppierungen in die Entgeltgruppe 9c. 3Eine Überleitung in die Entgeltgruppen 9a, 9b oder 14 nach den Absätzen 1 bis 4 gilt nicht als Höhergruppierung.

(7) Beschäftigte, die am 31. Dezember 2016 unter den [Teil A](#), 2.11. fielen, können einen Antrag auf Höhergruppierung von Entgeltgruppe 9b nach Entgeltgruppe 9c, den sie im Rahmen der neuen Entgeltordnung seit dem 1. Januar 2017 gemäß § 2 Teil A, 2.11. gestellt haben bis zum 31. Dezember 2017 zurücknehmen.

Protokollnotiz zu Absatz 7:

Beschäftigte, die am 31. Dezember 2016 der Entgeltgruppe 9 Stufe 3 zugeordnet waren und einen Antrag gemäß § 29b Teil A, 3. gestellt haben, werden zum 1. Januar 2018 der Entgeltgruppe 10 Stufe 3 zugeordnet.

## **Abschnitt IVc: Überleitung in die ab 01.01.2021 geltende Entgeltordnung (§§ 30-30e) (Besondere Regelungen für Beschäftigte mit handwerklichen Tätigkeiten)**

### **§ 30 Geltungsbereich**

Die Regelungen dieses Abschnitts gelten für Beschäftigte, soweit ab 01.01. 2021 § 46 Teil A, 1. Anwendung findet.

### **§ 30a Überleitung**

1Die Überleitung erfolgt zum 01.01.2021 unter Beibehaltung der bisherigen Entgeltgruppe für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit. 2Herabgruppierungen aus Anlass des Inkrafttretens des § 46 Teil A, 1. finden nicht statt.

Anmerkung zu § 30a:

1Eine Korrektur der Eingruppierung außerhalb und unabhängig vom Inkrafttreten des § 46 Teil A, 1. ist möglich, wenn die vor dem 01.01.2021 getroffene Eingruppierungsfeststellung unzutreffend war. 2Dies gilt für den Arbeitgeber nur dann, wenn die rechtlichen Voraussetzungen einer korrigierenden Rückgruppierung vorliegen, d.h. keine bewusste überartfliche Eingruppierung, sondern Irrtum im Rahmen der Eingruppierungsentscheidung.

### **§ 30b Eingruppierung**

(1) Mit dem Inkrafttreten des § 46 Teil A,1. zum 01.01.2021 tritt in dessen Geltungsbereich Teil A, 2.13. in der ab dem 01.01.2021 geltenden Fassung an die Stelle der Tätigkeitsmerkmale in Teil A, 2.14.

(2) Ergibt sich nach Teil A, 2.13. in der ab 01.01.2021 geltenden Fassung i. V. m. § 12 Teil A, 1. eine höhere Entgeltgruppe, sind die Beschäftigten ab dem 01.01.2021 in die höhere Entgeltgruppe eingruppiert.

(3) <sup>1</sup>Die Stufenzuordnung in der höheren Entgeltgruppe richtet sich nach den Regelungen für Höhergruppierungen in § 17 Abs. 4 Teil A, 1. mit der Maßgabe, dass für jeden Kalendermonat, für den die/der Beschäftigte im Jahr 2020 Anspruch Entgeltzahlung hatte, ein Monat Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe als zurückgelegt gilt. <sup>2</sup>Die Anrechnung der Stufenlaufzeit erfolgt höchstens in dem Maße, in dem die/der Beschäftigte die Stufenlaufzeit der Stufe in der unteren Entgeltgruppe bereits zurückgelegt hat.

(3a) <sup>1</sup>Mit der Eingruppierung in die höhere Entgeltgruppe erhalten die Beschäftigten eine Einmalzahlung. <sup>2</sup>Die Höhe der Einmalzahlung richtet sich nach der Entgeltgruppe, in die die/der Beschäftigte höhergruppiert wird; sie beträgt bei

Höhergruppierung nach EG	2	3	4	5	6	7	8	9a
Höhe Einmalzahlung	8.100 €	2.750 €	1.650 €	1.950 €	1.700 €	1.400 €	2.150 €	6.700 €

<sup>3</sup>§24 Abs. 2 Teil A, 1. findet auf die Einmalzahlung Anwendung. <sup>4</sup>Wird die/der Beschäftigte über mehrere Entgeltgruppen höhergruppiert, sind die Einmalzahlungsbeträge, der Entgeltgruppen, in die die/der Beschäftigte höhergruppiert wird und über die sie/er hinweggruppiert wurde, zu summieren. <sup>5</sup>Für Kalendermonate im Jahr 2020 für die die/der Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgeltzahlung hatte, ist die Höhe der Einmalzahlung um jeweils 1/12 zu verringern.

(4) <sup>1</sup>Für den Vollzug der Überleitung durch den Arbeitgeber gilt eine Übergangsfrist bis zum 15.05.2021. <sup>2</sup>Die sich aus einer höheren Eingruppierung ab 01.01. 2021 ergebenden Zahlungsansprüche sowie der Anspruch auf die Einmalzahlung werden ab Mitteilung der neuen Eingruppierung, spätestens am 16.05.2021 fällig. <sup>3</sup>Die Höhe ist rückwirkend zum 01.01.2021 zu berechnen. <sup>4</sup>Die Ausschlussfrist gemäß § 37 Absatz 1 Teil A, 1. für rückwirkende Zahlungsansprüche bis 01.01.2021 beginnt mit der Mitteilung der neuen Eingruppierung durch den Arbeitgeber, spätestens am 16.05.2021 zu laufen. <sup>5</sup>Ruht das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Mitteilung der höheren Eingruppierung, beginnt die Frist mit der Wiederaufnahme der Tätigkeit.

### § 30c Widerspruchsrecht

(1) <sup>1</sup>Die Beschäftigten können für einen Zeitraum von 12 Monaten nach Mitteilung der neuen höheren Eingruppierung durch den Arbeitgeber gem. § 30b dieser schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber widersprechen. <sup>2</sup>Der Widerspruch wirkt auf den 01.01.2021 zurück. Der Anspruch auf die Einmalzahlung entfällt und die Einmalzahlung ist zurückzuzahlen.

(2) Ruht das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Mitteilung der höheren Eingruppierung, beginnt die Frist von 12 Monaten mit der Wiederaufnahme der Tätigkeit.

### **§ 30d Zulagen**

(1) §§ 3, 4, 5 der Anlage zu § 46 treten zum 01.01.2021 an die Stelle des Lohns bei entsprechender, vertretungsweiser oder sonstiger vorübergehender auszuübender höherwertiger Tätigkeit.

(2) Die Zulagen nach §§ 3 bis 5 der Anlage zu § 46 sind bis zum 16.05.2021 rückwirkend zum 01.01.2021 zu berechnen und auszuzahlen.

(3) Sonstige Entgeltbestandteile, die neben dem Tabellenentgelt gezahlt werden, bleiben vom Inkrafttreten des § 46 Teil A, 1. unberührt.

### **§ 30e Besondere Überleitungsregelungen**

(1) Fallen am 01.01.2021 ein Stufenaufstieg und die Höhergruppierung nach § 30b zusammen, erfolgt erst der Stufenaufstieg und anschließend die Höhergruppierung.

(2) Soweit die Eingruppierung oder die Zeiten inklusive betriebs- und verwaltungseigene Prüfung nach § 46 Teil A, 1. von der Zeit einer Tätigkeit oder Berufsausübung abhängt, wird die vor dem 01.01.2021 im am 01.01.2021 bestehenden Arbeitsverhältnis zu demselben Arbeitgeber zurückgelegte Zeit so berücksichtigt, als wenn sie bereits unter Geltung des § 46 Teil A, 1. zurückgelegt worden wäre

(3) Im Übrigen gelten die Regelungen des Abschnitts IV b (§§ 29 bis 29c), soweit nicht vorstehend etwas anderes vereinbart.

(4) Mitbestimmungsrechte der Mitarbeitervertretung bleiben unberührt.

Protokollnotiz zu Nr. 5 b:

Soweit in Nr. 5 b nicht anders geregelt, gilt für die Erfüllung der Bewährungszeit Anlage C Teil B, 4.1. mit Ausnahme der Nrn. 1 und 2.

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 1:

1Einbezogen sind auch Lehrkräfte an Realschulen mit Führungsaufgaben nach Nr. 5 a Absatz 3 Satz 2, Lehrkräfte als Systembetreuer nach Nr. 5 b Absatz 2, Beratungslehrkräfte nach Nr. 5 b Absatz 5 und Schulpsychologen nach Nr. 5 b Absatz 7, die in Besoldungsgruppe 13 eingruppiert sind und die aufgrund ihrer Funktion eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem Entgelt ihrer Besoldungsgruppe und der Besoldungsgruppe 14 erhalten. 2Ausgenommen sind Lehrkräfte mit Führungsaufgaben nach Nr. 5 a Absatz 3 Satz 2 sowie Lehrkräfte als Systembetreuer nach Nr. 5 b Absatz 2 und Beratungslehrkräfte nach Nr. 5 b Absatz 5, deren Eingruppierung niedriger als Besoldungsgruppe 13 ist und die aufgrund ihrer Funktion eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem Entgelt ihrer Besoldungsgruppe und der Besoldungsgruppe A 13 oder einer niedrigeren Besoldungsgruppe erhalten.

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

Protokollnotiz zu Absatz 2:

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

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

(4) 1Erhält eine Lehrkraft mit Führungsaufgaben nach Nr. 5 a eine Dienstzulage nach dieser Vorschrift, so darf die Summe der Zulage nach Nr. 5 a und der Dienstzulage die Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Entgelten nach der Besoldungsgruppe 13 und der Besoldungsgruppe 14 der für Beamte des Freistaates Bayern [dem Bayerischen Besoldungsgesetz geltenden Besoldungsordnung A](#) nicht überschreiten. 2Erhalten Systembetreuer nach Nr. 5 b Absatz 2, Beratungslehrkräfte nach Nr. 5 b Absatz 5 oder Schulpsychologen nach Nr. 5 b Absatz 7 eine Dienstzulage nach dieser Vorschrift, so wird diese für die Dauer der Tätigkeit auf das Entgelt angerechnet.

Protokollnotiz zu Absatz 4:

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

## **Nr. 6**

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

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

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

\*Diese beträgt derzeit 340 EUR.

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 2:

Das Entgelt für Lehrkräfte nach Nr. 5 Absatz 3 umfasst nicht die Strukturzulage nach [Art. 33 BayBesG](#).

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

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

Protokollnotiz zu Satz 4:

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

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

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

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

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

1. Protokollnotiz zu Absatz 7:

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

2. Protokollnotiz zu Absatz 6 und 7:

1Ab dem 01.01.2021 erhöht sich das Höchstalter (vollendetes 45. Lebensjahr) um die Zeiten der tatsächlichen Betreuung oder Pflege von mindestens einem Kind unter 18 Jahren sowie der tatsächlichen Betreuung oder Pflege eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen im Umfang von bis zu 36 Monaten pro Kind/Angehörigen, soweit wegen der Betreuung oder Pflege in dieser Zeit keine hauptberufliche Tätigkeit ausgeübt wurde.

<sup>2</sup>Dies gilt auch für Lehrkräfte, deren Arbeitsverhältnis vor dem 01.01.2021 begonnen hat; für sie erfolgt die Übernahme der Arbeitnehmerbeiträge nur auf Antrag und nur mit Wirkung für die Zukunft, frühestens jedoch ab dem 01.01.2021. Absatz 7a findet keine Anwendung.

(7a) <sup>1</sup>Bei Lehrkräften nach Absatz 6 oder 7, deren Arbeitsverhältnis vor dem 30.06.2019 begonnen hat und denen auf Grund der Änderung des [Art. 40 BaySchFG](#) zum 01.01.2006 eine Zusage nach [Art. 40 Abs. 1 – 4 BaySchFG](#) in der bis zum 31.12.2005 geltenden Fassung nicht erteilt wurde, leistet der Schulträger monatlich zum Aufbau einer zusätzlichen Altersvorsorge eine zusätzliche Zahlung als Arbeitgeber-Höherversicherung an die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden. <sup>2</sup>Die Einzahlung erfolgt in Höhe von einem Prozent des zusatzversorgungspflichtigen Entgeltes gem. [§ 15 Teil D, 10a](#). <sup>3</sup>Institute des geweihten Lebens oder Gesellschaften des apostolischen Lebens können die Leistung nach Satz 1 gewähren; sie können das Nähere in einer Dienstvereinbarung regeln.

Protokollnotiz zu Absatz 7a:

1. Bei der arbeitgeberfinanzierten Zahlung als Arbeitgeber-Höherversicherung handelt es sich um eine reine Beitragszusage im Sinne des BetrAVG.

2. 1Die Regelung der [Nummer 2 ABD Teil D, 10c, Teil A](#) findet Anwendung. <sup>2</sup>D.h. etwaig vorhandene Steuerfreibeträge (steuerliche Förderung) werden zunächst auf die Beiträge des Dienstgebers (Pflichtbeiträge und Arbeitgeber-Höherversicherung), sodann auf etwaig umgewandelte Entgeltbestandteile der Lehrkraft angewandt. <sup>3</sup>Liegt die Summe der Beiträge des Dienstgebers und der Entgeltumwandlung oberhalb von Steuerfreigrenzen, trägt die Lehrkraft die hierauf entfallende Steuer.

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

<sup>2</sup>Institute des geweihten Lebens oder Gesellschaften des apostolischen Lebens entscheiden über die Übernahme dieser Beiträge.

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

Protokollnotiz zu Absatz 8 und 9:

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

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

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

<sup>3</sup>Entsprechendes gilt für Lehrkräfte, deren Ehegatte eine Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen erhält.

#### Nr. 7

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

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

#### Nr. 8

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

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

#### Nr. 9

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

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

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

#### Nr. 5

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

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

#### Nr. 5 a

#### Dienstzulagen an Grund- und Mittelschulen

- (1) 1Lehrkräfte an Grund und Mittelschulen, die in der Besoldungsgruppe 12 der gemäß dem [Bayerischen Besoldungsgesetz geltenden Besoldungsordnung A](#) eingruppiert sind, erhalten nach Maßgabe der Absätze 2 und 3 eine erste Dienstzulage in Höhe der Zulage für die entsprechenden Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern. 2Lehrkräfte an Grund- und Mittelschulen mit Dienstzulage nach Satz 1 erhalten nach Maßgabe der Absätze 2 und 3 eine

weitere Dienstzulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Entgelten nach der Besoldungsgruppe A 12 und A 13 des [Bayerischen Besoldungsgesetzes](#), [§ 3 Absatz 4 Teil B, 4.3.](#) gilt entsprechend. In der weiteren Dienstzulage ist die erste Dienstzulage nach Satz 1 enthalten.

Protokollnotiz zu Absatz 1:

1 Einbezogen sind auch Lehrkräfte als Systembetreuer nach Nr. 5 b Absatz 2, Beratungslehrkräfte nach Nr. 5 b Absatz 5 und Schulpsychologen nach Nr. 5 b Absatz 7, die in Besoldungsgruppe 12 eingruppiert sind und die aufgrund ihrer Funktion eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem Entgelt ihrer Besoldungsgruppe und der Besoldungsgruppe 13 bzw. A 13 mit Amtszulage erhalten. 2 Ausgenommen sind Lehrkräfte als Systembetreuer nach Nr. 5 b Absatz 2 und Beratungslehrkräfte nach Nr. 5 b Absatz 5, deren Eingruppierung niedriger als Besoldungsgruppe 12 ist und die aufgrund ihrer Funktion eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem Entgelt ihrer Besoldungsgruppe und der Besoldungsgruppe A 12 oder einer niedrigeren Besoldungsgruppe erhalten.

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

Protokollnotiz zu Absatz 2:

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

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

(4) Erhalten Systembetreuer nach Nr. 5 b Absatz 2, Beratungslehrkräfte nach Nr. 5 b Absatz 5 oder Schulpsychologen nach Nr. 5 b Absatz 7 eine Dienstzulage nach dieser Vorschrift, so wird diese für die Dauer ihrer Tätigkeit auf das Entgelt angerechnet.

Protokollnotiz zu Absatz 4:

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

### **Nr. 5 b** **Lehrkräfte an Grund- und Mittelschulen als Systembetreuer,** **Beratungslehrkräfte und Schulpsychologen**

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

Protokollnotiz zu Absatz 1:

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

(2) 1Systembetreuer mit staatlicher Qualifizierung zum Systembetreuer erhalten bei alleiniger Betreuung der schulischen Verwaltungs-EDV-Ausstattung sowie der sonstigen schulischen EDV-Ausstattung an einer oder mehreren Schulen mit insgesamt über 720 Schülerinnen und Schülern nach dreijähriger Bewährung für die weitere Dauer der Tätigkeit als Systembetreuer eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem Entgelt ihrer Besoldungsgruppe und der nächsthöheren Besoldungsgruppe der für Beamte des Freistaats Bayern gemäß dem [Bayerischen Besoldungsgesetz geltenden Besoldungsordnung](#), jedoch höchstens in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem Entgelt ihrer Besoldungsgruppe und der Besoldungsgruppe A 13. 2Systembetreuer nach Satz 1 ohne staatliche Qualifizierung erhalten eine entsprechende Zulage nach fünfjähriger Bewährung.

(3) Die Systembetreuer sind verpflichtet, in angemessenem Umfang Fortbildungen im Bereich der Systembetreuung an der eigenen Schule oder darüber hinaus durchzuführen.

(4) Beratungslehrkräfte erhalten für die Beratungstätigkeit an Schulen mit bis zu 199 Schülerinnen und Schüler mindestens eine Anrechnungsstunde, an Schulen mit 200 bis 399 Schülerinnen und Schüler mindestens zwei Anrechnungsstunden bei 400 und mehr Schülerinnen und Schüler mindestens drei Anrechnungsstunden.

(5) 1Beratungslehrkräfte mit bestandener Erweiterungsprüfung zur Beratungslehrkraft gemäß LPO I erhalten nach dreijähriger Bewährung für die weitere Dauer der Tätigkeit als Beratungslehrkraft eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem Entgelt ihrer Besoldungsgruppe und der nächsthöheren Besoldungsgruppe der für Beamte des Freistaats Bayern gemäß dem [Bayerischen Besoldungsgesetz geltenden Besoldungsordnung](#), jedoch höchstens in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem Entgelt ihrer Besoldungsgruppe und der Besoldungsgruppe A 13. 2Dies gilt auch für Lehrkräfte, die die Weiterbildung des Katholischen Schulwerks in Bayern erfolgreich abgeschlossen haben, sowie für Lehrkräfte nach Nr. 5 Absatz 3 als Beratungslehrkräfte, wenn sie ein Studium für die Qualifikation als Beratungslehrkraft gemäß [§ 111 LPO I](#) vollständig absolviert und die Abschlussprüfung beim Katholischen Schulwerk in Bayern bestanden haben.

(6) Schulpsychologen erhalten für ihre Tätigkeit an einer oder mehreren Schulen mit insgesamt bis zu 149 Schülerinnen und Schülern eine Anrechnungsstunde, an Schulen mit insgesamt 150 bis 299 Schülerinnen und Schülern zwei Anrechnungsstunden, an Schulen mit insgesamt 300 bis 449 Schülerinnen und Schülern drei Anrechnungsstunden und an Schulen mit insgesamt 450 oder mehr Schülerinnen und Schülern vier Anrechnungsstunden.

(7) Schulpsychologen erhalten nach dreijähriger Bewährung für die weitere Dauer der Tätigkeit als Schulpsychologe eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem Entgelt ihrer Besoldungsgruppe und der Besoldungsgruppe A 13 mit Amtszulage\* der für Beamte des Freistaats Bayern gemäß dem [Bayerischen Besoldungsgesetz geltenden Besoldungsordnung](#).

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

(8) 1Die Bewährungszeit beginnt mit der Übernahme der Tätigkeit. 2Zum Ende der Bewährungszeit überprüft und bewertet die Schulleiterin/der Schulleiter im Einvernehmen mit dem Schulträger die Wahrnehmung der übertragenen Aufgaben als Systembetreuer, Beratungslehrkraft oder Schulpsychologe anhand [Ziffer 6 der Anlage D Abschnitt A 2.2.1](#) (Bewährungsfeststellung). 3Das Erfordernis der Bewährung ist erfüllt, wenn die Lehrkraft dabei mindestens die Bewertung „Leistung, die die Anforderungen übersteigt – UB“ erreicht.

Protokollnotiz zu Nr. 5 b:  
Soweit in Nr. 5 b nicht anders geregelt, gilt für die Erfüllung der Bewährungszeit [Anlage C Teil B, 4.1.](#), mit Ausnahme der  
Nrn. 1 und 2.

## Nr. 6

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

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

(2) 1Die Lehrkräfte erhalten Entgelt entsprechend der im Bayerischen Besoldungsgesetz vorgesehenen Besoldung (Grundbezüge und Nebenbezüge, [Art. 2 BayBesG](#)) sowie der Ballungsraumzulage ([Art. 94 BayBesG](#)). 2Darüberhinaus können bei Vorliegen eines Angebots zur Berufung in ein Beamtenverhältnis weitere Entgeltbestandteile gewährt werden. 3Lehrkräfte nach Nr. 5 Absatz 3 erhalten Entgelt nach der Besoldungsgruppe, die ihrer Eingruppierung nach Nr. 5 Absatz 3 entspricht. 4Das Entgelt umfasst auch für Teilzeitbeschäftigte die Gewährung von Leistungsstufen und -prämien.

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 2:

Das Entgelt für Lehrkräfte nach Nr. 5 Absatz 3 umfasst nicht die Strukturzulage nach [Art. 33 BayBesG](#).

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

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

Protokollnotiz zu Satz 4:

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

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

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

(6a) 1Bei Lehrkräften nach Absatz 6 oder 7, deren Arbeitsverhältnis vor dem 30.06.2019 begonnen hat und denen auf Grund der Änderung des [Art. 40 BaySchFG](#) zum 01.01.2006 eine Zusage nach [Art. 40 Abs. 1 – 4 BaySchFG](#) in der bis zum 31.12.2005 geltenden Fassung nicht erteilt wurde, leistet der Schulträger monatlich zum Aufbau einer zusätzlichen Altersvorsorge eine zusätzliche Zahlung als Arbeitgeber-Höherversicherung an die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden. 2Die Einzahlung erfolgt in Höhe von einem Prozent des zusatzversorgungspflichtigen Entgeltes gem. [§ 15 Teil D, 10a](#). 3Institute des geweihten Lebens oder Gesellschaften des apostolischen Lebens können die Leistung nach Satz 1 gewähren; sie können das Nähere in einer Dienstvereinbarung regeln.

Protokollnotiz zu Absatz 7a:

1. Bei der arbeitgeberfinanzierten Zahlung als Arbeitgeber-Höherversicherung handelt es sich um eine reine Beitragszusage im Sinne des BetrAVG.  
2. 1Die Regelung der [Nummer 2 ABD Teil D, 10c, Teil A](#) findet Anwendung. 2D.h. etwaig vorhandene Steuerfreibeträge (steuerliche Förderung) werden zunächst auf die Beiträge des Dienstgebers (Pflichtbeiträge und Arbeitgeber-Höherversicherung), sodann auf etwaig umgewandelte Entgeltbestandteile der Lehrkraft angewandt. 3Liegt die Summe der Beiträge des Dienstgebers und der Entgeltumwandlung oberhalb von Steuerfreigrenzen, trägt die Lehrkraft die hierauf entfallende Steuer."

(7) Bei Lehrkräften, die die Voraussetzungen des Absatzes 6 erfüllen, übernimmt der Schulträger die Arbeitnehmerbeiträge des [§ 346 SGB III](#) (sog. Arbeitslosenversicherung).

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

2Erreicht der Anspruch des Ehegatten nicht die Höhe der Stufe 1 oder einer der folgenden Stufen des Familienzuschlages, so erhält die Lehrkraft eine Aufzahlung in der Höhe, dass beide Ehegatten den Familienzuschlag der jeweiligen Stufe insgesamt einmal erhalten. 3Entsprechendes gilt für Lehrkräfte, deren Ehegatte eine Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen erhält.

## Nr. 7

### Zu [§ 21 Teil A, 1](#). - Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung -

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

## Nr. 8

### Zu [§ 22 Teil A, 1](#). - Entgelt im Krankheitsfall -

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

## Nr. 9

### Zu [§ 24 Teil A, 1.](#) - Berechnung und Auszahlung des Entgelts -

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

## Zum 4. Abschnitt Urlaub und Arbeitsbefreiung

### Nr. 10

#### Zu §§ 26, 27 und 28 Teil A, 1. - Urlaub, Zusatzurlaub, Sonderurlaub -

(1) <sup>1</sup>Die [§§ 26, 27 Teil A, 1.](#) finden keine Anwendung. <sup>2</sup>Es gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern. <sup>3</sup>[§ 28 Teil A, 1.](#) findet mit der Maßgabe Anwendung, dass Beschäftigten auf Antrag Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge gewährt werden soll, wenn sie mindestens ein Kind unter 18 Jahren tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen, und dass der Sonderurlaub längstens bis zu insgesamt 15 Jahren gewährt werden kann; die übrigen Bestimmungen des [§ 28 Teil A, 1.](#) bleiben unberührt.

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

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

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

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

5. Bewährungszeiten, in denen die Lehrkraft mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Unterrichtspflichtzeit einer entsprechenden vollzeitbeschäftigten Lehrkraft beschäftigt war, werden voll angerechnet.<sup>1</sup> Zeiten im Sinne des [§ 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB IV](#) – ohne Berücksichtigung des [§ 8 Absatz 2 Satz 1 SGB IV](#) – bleiben unberücksichtigt.

<sup>1</sup>Übergangsvorschrift: Zeiten im Sinne des [§ 8 Absatz 1 Nr. 1 SGB IV](#) – ohne Berücksichtigung des [§ 8 Absatz 2 Satz 1 SGB IV](#) – werden bei der Berechnung der Bewährungszeit nur berücksichtigt, soweit sie nach dem 31. Dezember 2000 zurückgelegt worden sind.

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

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

#### **1. Allgemeines**

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

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

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

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

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

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

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

## 2. Inhalt der Beurteilungen, Beurteilungsmaßstab und Bewertung

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

### 2.1 Aufgabenbeschreibung

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

### 2.2 Beurteilungsmerkmale

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

#### 2.2.1 Beurteilung der fachlichen Leistung

Sofern aufgrund behördlicher Anordnung oder außergewöhnlicher Ereignisse Unterricht zeitweilig nicht oder nur eingeschränkt in Präsenzform stattfindet, so sind die sich daraus ergebenden besonderen Anforderungen einschließlich der an der jeweiligen Schule gegebenen Rahmenbedingungen und technischen Möglichkeiten bei der Beurteilung der fachlichen Leistung zu berücksichtigen.

##### 1. Unterrichtsplanung und Unterrichtsgestaltung

Bei der Beurteilung der Unterrichtsqualität sind folgende Kriterien entscheidend:

- die Planung des Schuljahres durch eine sinnvolle Verteilung der Lehrplaninhalte,
- die Umsetzung schuleigener Curricula oder Bildungsstandards sowie die Einbeziehung der Schwerpunkte des kirchlichen Profils,
- die Vorbereitung des Unterrichts, die neben Lehrplänen und kirchlichem Profil das individuelle Begabungspotenzial und Leistungsvermögen der Schülerinnen und Schüler sowie unterschiedliche Dimensionen des Wissens und Könnens berücksichtigt,

- die Evaluation des eigenen Unterrichts unter Einbeziehung eigener differenzierter Beobachtungen sowie der Rückmeldungen der Schülerinnen und Schüler, der Eltern und Kolleginnen und Kollegen,
- die Erschließung der Lerninhalte und das Erreichen der Lernziele,
- die Entwicklung von Fach-, Sozial- und Methodenkompetenzen,
- die Durchführung wertorientierten Unterrichts, der die christliche Sicht auf die Inhalte herausstellt und die Schülerinnen und Schüler zur Entwicklung eigener (religiöser) Werthaltungen einlädt (s. Qualitätskriterien für katholische Schulen [2009] 2.1.2),
- die Beachtung der fachspezifischen Sicherheitsbestimmungen,
- die Schaffung einer freundlichen Atmosphäre, eines offenen Lernklimas und einer effizienten Führung der Klasse im Unterricht,
- die Beachtung vielfältiger Unterrichtsinhalte und Bildungsangebote, die die Individualität der Schülerinnen und Schüler berücksichtigt und Gelegenheit bietet, unterschiedliche Neigungen und Begabungen zu entdecken und zu entwickeln,
- die Förderung der Kultur einer geistigen Auseinandersetzung, die zu Selbstständigkeit im eigenen Denken sowie einer Auseinandersetzung mit christlichen Werten führt und Entscheidungen in Freiheit ermöglicht,
- die Bestätigung der Schülerinnen und Schüler durch die Anerkennung ihres Bemühens und ihrer Leistungen im fachlichen und sozialen Bereich.

#### Didaktik:

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

#### Methodik:

- Methodenvielfalt,
- angemessener Einsatz situations- und adressatenbezogener, unterrichtlicher und erzieherischer Maßnahmen,
- Einsatz von Unterrichtsmethoden und Lernarrangements, die Schülerinnen und Schüler aktivieren, die Lern- und Leistungsbereitschaft fördern und selbst gesteuertes, selbsttätiges und selbstständiges Lernen unterstützen,
- kompetenter und effizienter Einsatz von Medien,
- innere Differenzierung, die es den Schülerinnen und Schülern erlaubt, dem eigenen Lernrhythmus zu folgen und es sowohl schwächeren als auch besonders begabten Schülerinnen und Schülern ermöglicht, sich aktiv und erfolgreich einzubringen,

- Einsatz von Formen offenen Unterrichts (bspw. Projektarbeit, Stationenarbeit, Werkstattunterricht, Wochenplanarbeit, fächerverbindender Unterricht usw.),
- planvolle Einbeziehung außerschulischer Lernorte sowie Kooperation mit Betrieben, mit kommunalen, kirchlichen, karitativen und anderen Einrichtungen,
- altersentsprechende Orientierung der Schülerinnen und Schüler in der Berufswelt und die Vorbereitung auf den Übergang an weiterführende Schulen und Hochschulen durch Initiativen (z. B. Besuch von Informationsveranstaltungen, Berufsberatungen, Vorstellung von Berufen – auch von Eltern, Unternehmensbesuche, Betriebspraktika).

#### Sicherung des Unterrichtsziels:

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

#### Leistungsnachweise/Leistungsbeurteilung:

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

### *2. Unterrichtserfolg*

Beim Unterrichtserfolg sind vor allem folgende Gesichtspunkte zu beurteilen:

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

### *3. Erzieherisches Wirken*

Grundlage für das Erziehungskonzept der Schule ist die christliche Sicht von Mensch und Welt, wie sie im Evangelium zum Ausdruck kommt. Die Lehrkräfte sind Vorbild durch ihr

dienstliches Verhalten und ihre Lebensführung und verstehen ihr Handeln als Dienst am Mitmenschen.

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

- die Bejahung der christlichen Werte und Erziehungsziele sowie des Erziehungs- und Bildungsauftrags der Kirche,
- die Umsetzung des Erziehungskonzeptes der Schule in allen Unterrichtsfächern und bei allen außerunterrichtlichen Angeboten,
- spürbare Achtung vor der Person der Schülerinnen und Schüler,
- begründetes Einbringen der eigenen Positionen im Schulalltag, Selbstreflexion im Wissen um die eigenen Stärken und Schwächen,
- offener und vertrauensvoller Umgang mit den Schülerinnen und Schülern,
- Bereitschaft den einzelnen Schülerinnen und Schülern als Ansprechpartnerin bzw. als Ansprechpartner zur Verfügung zu stehen, um sie in persönlicher und fachlicher Hinsicht zu fördern und in ihrer Entwicklung unter Wahrung der dabei notwendigen persönlichen Distanz begleiten zu können,
- Aufmerksamkeit für die Ängste und Sorgen der Schülerinnen und Schüler,
- aktive Beteiligung an der pastoralen Gestaltung des Schullebens und die Beachtung schulpastoraler Anliegen im Unterricht,
- Anregung der Schülerinnen und Schüler zum persönlichen und gemeinschaftlichen Gebet, zur Meditation, zur Mitfeier des Gottesdienstes und zu anderen Ausdrucksformen des religiösen Lebens,
- Anregung zur kritischen Auseinandersetzung mit Werten, Normen und Einstellungen,
- Unterstützung der Schülerinnen und Schüler bei deren Persönlichkeitsentwicklung, beim Reflektieren des eigenen Tuns und darin, Verantwortung für sich selbst sowie für andere in Familie, Kirche und Gesellschaft zu übernehmen,
- Befähigung zu verantwortungsbewusstem Handeln im Sinne der Ehrfurcht vor Gott sowie der Achtung vor der unveräußerlichen Würde eines jeden Menschen, vor allem Leben und vor der gesamten Schöpfung,
- Erziehung zur Wertschätzung der Verschiedenartigkeit aller Menschen, ungeachtet der sozialen, kulturell-ethnischen und religiösen Herkunft, in einer Atmosphäre der Offenheit und des Dialogs zwischen Konfessionen, Religionen und Weltanschauungen,
- Förderung des wertschätzenden und verantwortungsvollen Umgangs der Schülerinnen und Schüler mit dem eigenen Körper und dem Körper der anderen,
- altersangemessene fachliche und persönliche Unterstützung der Schülerinnen und Schüler bei der Entwicklung von Fach-, Sozial- und Methodenkompetenzen sowie beim Erkennen, Ausschöpfen und Kultivieren der innewohnenden Potentiale,
- Förderung sozialer Tugenden, wie Kooperationsbereitschaft, Beziehungs- und Gemeinschaftsfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Höflichkeit, Freundlichkeit und Rücksichtnahme,
- Unterstützung der Schülerinnen und Schüler, ihre Begabungen und Fähigkeiten im Schulleben einzubringen,
- Förderung von Solidarität und Hilfe für Schwächere, z. B. das eigenverantwortliche Engagement von Schülerinnen und Schülern in der Schulgemeinschaft (z. B. Tutorinnen und Tutoren, Streitschlichterinnen und Streitschlichter) und das Engagement in „Compassion“-Projekten,
- Lösen/Bewältigen von schwierigen Situationen und Konflikten, insbesondere bei Kindern und Jugendlichen in individuellen und/oder sozialen Schwierigkeiten sowie bei Leid, Tod und Trauer,
- Eintreten für Schwächere; achten darauf, dass Andersdenkende nicht verletzt werden und sachbezogene Meinungsäußerungen respektiert werden,

- aktive und fördernde Mitarbeit an Inklusionsmaßnahmen, soweit diese an der Schule bestehen,
- Einsatz für einen ggf. gemeinsamen Unterricht von Schülerinnen und Schülern mit und ohne sonderpädagogischem Förderbedarf,
- Führung und Betreuung von Klassen und Unterrichtsgruppen, auch bei außerunterrichtlichen Veranstaltungen wie z. B. Gottesdiensten, Festen, Feiern, Wanderungen, Fahrten, Theater, Musik und Kunstausstellungen.

#### *4. Zusammenarbeit*

Zu beurteilen sind:

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

#### *5. Sonstige dienstliche Tätigkeiten*

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

- Initiativen, regelmäßige Beratungen und Beiträge zur inneren Schulentwicklung über den Unterricht hinaus,
- Beratungen über die persönliche und soziale Entwicklung der Schülerinnen und Schüler einer Klasse,
- Mitwirkung in Jahrgangs- oder Fächer-Teams, in denen auch Unterricht gemeinsam vorbereitet werden kann,
- Aktivitäten in der Lehrerfortbildung,
- Organisation und Durchführung schulischer Veranstaltungen, insbesondere auch auf religiösem Gebiet (z. B. Schulgottesdienste, Andachten, Besinnungstage),

- Tätigkeit als Verbindungslehrkraft oder Ansprechpartnerin bzw. Ansprechpartner für die Schülerinnen und Schüler,
- Mitarbeit im Schulforum und in sonstigen schulischen Gremien, wie zum Beispiel dem Disziplinarausschuss,
- Erarbeitung des Stundenplans,
- Mitwirkung bei der offenen und gebundenen Ganztagschule,
- Mitarbeit bei der Organisation des Unterrichtsbetriebs (z. B. Schülerbücherei, EDV-Räume),
- Mitarbeit bei sonstigen übertragenen Aufgaben.

### *6. Wahrnehmung von übertragenen schulischen Funktionen*

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

Die Wahrnehmung von Funktionen ist unter folgenden Gesichtspunkten zu bewerten:

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

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

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

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

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

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

### *1. Entscheidungsvermögen*

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

## 2. Einsatzbereitschaft

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

## 3. Berufskennnisse und ihre Erweiterung

- in den Fächern der Lehramtsbefähigung,
- sonstiges für die Berufstätigkeit förderliches Können und Wissen,
- Kenntnisse des Schul- und Dienstrechts,
- Bereitschaft zur regelmäßigen Teilnahme an externen und internen Fortbildungsangeboten und zur Weitergabe der gewonnenen Erkenntnisse in Schule und Unterricht,
- Erweiterung der zur Umsetzung des kirchlichen Profils nötigen Kenntnisse und Fähigkeiten durch die Teilnahme an religiösen und spirituellen Fortbildungen, Einkehr- und Besinnungstagen, um sich z. B. Grundwissen über das Christentum, die katholische Lehre und über die Möglichkeiten einer Lebensgestaltung auf der Basis des Glaubens anzueignen und/oder eine spirituelle Weiterentwicklung sowie eine religiöse Bildung zu erfahren,
- Wahrnehmung von Fortbildungen und Supervisionen,
- regelmäßige Beschäftigung im Rahmen schulinterner Fortbildungen mit pädagogisch-psychologischen, fachwissenschaftlichen und fachdidaktischen sowie religiös-theologischen Fragestellungen.

### 2.2.3 Ergänzende Bemerkungen

Hier kann das durch die Bewertung der einzelnen Beurteilungsmerkmale von der Lehrkraft gezeichnete Bild durch ergänzende Bemerkungen, insbesondere zur Einschätzung ihrer Persönlichkeit, die in den beiden Blöcken „fachliche Leistung“ und „Eignung/Befähigung“ noch nicht ausreichenden Niederschlag gefunden haben, aber in die Gesamturteilsbildung einbezogen werden sollen, abgerundet werden. Hierzu zählt auch der Fall, dass eine Schwerbehinderte bzw. ein Schwerbehinderter trotz der mit der Behinderung verbundenen Erschwernis gute oder gar herausragende Leistungen erbringt (vgl. Nr. 9.1 Satz 3 der Teilhaberichtlinien; Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen vom 19. Dezember 2012 (FMBI 2012 S. 605)).

Hat die Behinderung eine Minderung der Arbeits- bzw. der Verwendungsfähigkeit zur Folge, ist in den ergänzenden Bemerkungen ein Hinweis aufzunehmen, dass die Minderung der Arbeits- bzw. Verwendungsfähigkeit infolge der Behinderung berücksichtigt wurde (vgl. Nr. 9.3 Abs. 2 Satz 1 der Teilhaberichtlinien).

Soweit die oder der zu Beurteilende nicht widerspricht, ist auch die Tätigkeit als Mitglied einer Mitarbeitervertretung, der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen, einer Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen, einer Schwerbehindertenvertretung oder eines vergleichbaren Gremiums anzugeben.

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

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

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

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

Haben sich die Leistungen einer oder eines Schwerbehinderten in einem Beurteilungszeitraum gegenüber einer früheren Beurteilung wesentlich verschlechtert, so ist zu vermerken, ob und inwieweit die nachlassende Arbeits- bzw. Verwendungsfähigkeit ggf. auf die Behinderung zurückzuführen ist.

## **2.3 Beurteilungsmaßstab und Bewertung**

2.3.1 Die dienstliche Beurteilung soll die Leistung der Lehrkraft in Bezug auf ihre Funktion und im Vergleich zu anderen Lehrkräften derselben Besoldungsgruppe objektiv darstellen ([Art. 58 Abs. 2 Satz 1 LlbG](#) entsprechend). Nach der Einräumung des Rechts zum Führen einer höheren Berufsbezeichnung, nach einem Bewährungsaufstieg oder nach einer Beförderung ist daher Vergleichsmaßstab für die Beurteilung das von einer Lehrkraft der neuen Besoldungsgruppe zu fordernde Leistungsniveau.

### **2.3.2 Bewertung**

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

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

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

Leistung, die die Anforderungen besonders gut erfüllt (BG)  
Leistung, die die Anforderungen übersteigt (UB)  
Leistung, die den Anforderungen voll entspricht (VE)  
Leistung, die den Anforderungen in hohem Maße gerecht wird (HM)  
Leistung, die Mängel aufweist (MA)  
Leistung, die insgesamt unzureichend ist (IU)  
Zwischenstufen und Zusätze sind nicht zulässig.

#### Erläuterung der Bewertungsstufen:

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

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

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

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

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

#### Leistung, die die Anforderungen übersteigt (UB):

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

#### Leistung, die den Anforderungen voll entspricht (VE):

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

Unterrichtserfolgs die Anforderungen zuverlässig erfüllt. Die Lehrkraft wirkt deutlich für das kirchliche Profil der Schule.

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

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

Leistung, die Mängel aufweist (MA):

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

Leistung, die insgesamt unzureichend ist (IU):

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

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

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

2.3.4 Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung dürfen sich nicht nachteilig auf die Beurteilung auswirken. Dies gilt auch für die Tätigkeit als Mitglied der Mitarbeiter- oder der Schwerbehindertenvertretung, der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft oder der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen. Die aus wichtigem Grund (z. B. Kinderbetreuung, Betreuung einer bzw. eines pflegebedürftigen Angehörigen) vorübergehend eingeschränkte Bereitschaft zur Übernahme einer Funktion darf nicht nachteilig gewertet werden.

2.3.5 Im Beurteilungsbogen ist auch eine Aussage zur Schwerbehinderung (unter Angabe des Grades der Behinderung) zu treffen. Zu den schwerbehinderten Menschen gehört insoweit der Personenkreis nach [§ 2 Abs. 2 SGB IX](#) (schwerbehinderte Menschen) und nach [§ 2 Abs. 3 SGB IX](#) (gleichgestellte behinderte Menschen). Bei der Beurteilung der Leistung Schwerbehinderter ist eine evtl. Minderung der Arbeits- und/oder der Verwendungsfähigkeit durch ihre Behinderung zu berücksichtigen ([Art. 21 Abs. 2 LfBG](#) in Verbindung mit [Nr. 9.2 der Teilhaberichtlinien](#)).

### 3. Verwendungseignung

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

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

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

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

3.4 Auf eine Aussage zur Verwendungseignung wird verzichtet,

a) wenn der Lehrkraft die Funktion, für die sie geeignet erscheint, bereits übertragen ist, es sei denn, die Funktion ist in verschiedenen Besoldungsgruppen ausgewiesen,

b) wenn keine entsprechende Eignungsaussage vorgesehen ist.

## 4. Beurteilungsverfahren

### 4.1 Allgemeines

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

#### 4.1.2

a) Unterrichtsbesuche sollen mehrmals – über den Beurteilungszeitraum verteilt – erfolgen.

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

Bei Grund- und Mittelschulen, Grund- und Mittelschulen zur sonderpädagogischen Förderung und Schulen für Kranke sollen Unterrichtsbesuche in verschiedenen Jahrgangsstufen und Unterrichtsfächern erfolgen. Die bzw. der Beurteilende kann die Anzahl der der Beurteilung zugrunde liegenden Unterrichtsbesuche reduzieren, wenn im Laufe des letzten oder vorletzten Jahres des Beurteilungszeitraums während eines oder mehrerer Zeitabschnitte von jeweils mindestens zwei Monaten aufgrund behördlicher Anordnung oder außergewöhnlicher Ereignisse Unterricht nicht oder nur eingeschränkt in Präsenzform stattfindet.

b) Unterrichtsbesuche finden im Allgemeinen ohne Benachrichtigung der Lehrkraft statt. Bei der Ansetzung von Unterrichtsbesuchen wird auf ungünstige Umstände Rücksicht genommen (z. B. nach Erkrankungen der Lehrkraft). Der/die Beurteilende benennt der Lehrkraft mindestens zwei Wochen vorher einen einmonatigen Zeitraum, in dem ein oder mehrere Unterrichtsbesuche durchgeführt werden. Der Tag des Unterrichtsbesuchs wird nicht genannt.

c) Die erfolgten Unterrichtsbesuche sind zeitnah mit der Lehrkraft zu besprechen. Dieses Gespräch ist von besonderer Bedeutung,

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

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

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

Der wesentliche Gesprächsinhalt ist von dem/der Beurteilenden zu dokumentieren. Der Lehrkraft ist eine Kopie der Dokumentation auszuhändigen. Der Erhalt der Dokumentation ist von der Lehrkraft durch Unterschrift zu bestätigen.

d) Das Fehlen von einem, mehreren oder allen Unterrichtsbesuchen darf weder dazu führen, dass eine Beurteilung nicht oder verspätet erstellt wird, noch darf es sich negativ auf die Bewertung auswirken. Punkt 4.2.1 e) bleibt unberührt.

4.1.3 Sofern Unterricht aufgrund behördlicher Anordnung oder außergewöhnlicher Ereignisse nicht oder nur eingeschränkt in Präsenzform stattfindet oder sofern die Anwesenheit zusätzlicher Personen im Präsenzunterricht aufgrund von Hygienevorgaben nicht zulässig ist, können bei der Beurteilung an der Stelle von Unterrichtsbesuchen Beobachtungen herangezogen werden, die wie folgt gewonnen werden können:

- Die Lehrkraft erläutert Planung und Gestaltung einzelner Unterrichtseinheiten. Sie präsentiert und erläutert Vorlagen und Dokumentationen, z. B. didaktische oder methodische Konzepte, digitale Unterrichtsmaterialien (bei Bedarf auch telefonisch oder per Videokonferenz).
- Der/die Beurteilende schaltet sich unter Einhaltung der Vorgaben des Kirchlichen Datenschutzgesetzes nach Vorankündigung bei digitalen Unterrichtsformen (z. B. synchroner Distanzunterricht per Videokonferenz, Wechselunterricht) zu.
- Die Lehrkraft legt Nachweise bezüglich der Organisation und Durchführung des häuslichen Arbeitens der Schülerinnen und Schüler sowie der Kommunikation mit ihnen während der Phasen des Distanzunterrichts vor. Nachweise sind zum Beispiel Unterrichtsmaterialien für das häusliche Lernen, Arbeitspläne für Schülerinnen und Schüler, Rückmeldungen zum häuslichen Arbeiten, Angaben und Vermerke über Kommunikation und ggf. Kontaktversuche mit Schülerinnen und Schülern sowie Erziehungsberechtigten.

Der/die Beurteilende darf die in den verwendeten digitalen Kommunikations- und Kollaborationswerkzeugen verarbeiteten Daten der Lehrkraft nur in deren Gegenwart und über deren Nutzerzugang einsehen.

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

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

Die von der Schulleiterin oder dem Schulleiter beauftragten Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter, Lehrkräfte der mit Führungsaufgaben, Fachbetreuerinnen bzw. Fachbetreuer sowie Fachberaterinnen bzw. Fachberater sind zur Übernahme dieser Aufgaben verpflichtet. Bei der dienstlichen Beurteilung von Fachlehrerinnen und Fachlehrern im Bereich der beruflichen Schulen soll die oder der Beurteilende aufgrund der besonderen Struktur des fachpraktischen Unterrichts fachkundige Lehrkräfte beteiligen.

Die eigenständig Unterrichtsbesuche durchführenden Personen sowie die Fachbetreuerinnen und Fachbetreuer haben auf Anforderung der Schulleiterin bzw. des Schulleiters Beiträge zur Beurteilung zu erstellen.

Sofern die beurteilende Person im Rahmen dieser Beurteilungsrichtlinien allgemeinverbindliche Vorgaben hinsichtlich der verfahrensgemäßen Durchführung der Unterrichtsbesuche und/oder der Erstellung der Beurteilungsbeiträge beabsichtigt, bedarf es der Mitbestimmung der örtlichen Mitarbeitervertretung gemäß § 36 Abs. 1 Nr. 6 MAVO.

Die Lehrkraft hat ein Recht auf Einsichtnahme in die sie betreffenden, der beurteilenden Person zugeleiteten Beurteilungsbeiträge.

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

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

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

## **4.2 Periodische Beurteilungen\***

\*Periodische Beurteilungen im Sinne dieser Anlage sind die Beurteilungen der arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräfte nach Teil B, 4.3. sowie die periodischen Beurteilungen der Beamtinnen und Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern.

### **4.2.1. Beurteilungszeitraum**

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

b) Die Beurteilungszeiträume werden bei Beamtinnen und Beamten des Katholischen Schulwerks durch das Katholische Schulwerk in Bayern gemäß den Beurteilungsrichtlinien des Staatsministeriums festgelegt.

Die Beurteilungszeiträume für arbeitsvertraglich beschäftigte Lehrkräfte sind gemäß Teil B, 4.3. individuell und umfassen entweder drei oder fünf Jahre.

c) Für Beamtinnen und Beamte des Katholischen Schulwerks, die jeweils länger als sechs Monate beurlaubt oder an eine nicht mit unterrichtlichen Aufgaben befasste Stelle abgeordnet oder versetzt waren und im Lauf des letzten Jahres des Beurteilungszeitraums in den Schuldienst zurückkehren, sind zum Ablauf eines Jahres nach der Rückkehr Beurteilungen zu erstellen. Gleiches gilt sinngemäß für länger als sechs Monate beurlaubte, abgeordnete oder versetzte Lehrkräfte, die im Lauf des ersten oder zweiten Jahres eines Beurteilungszeitraumes den Schuldienst wieder antreten und im Rahmen der regulären periodischen Beurteilung nicht beurteilt wurden.

Für arbeitsvertraglich beschäftigte Lehrkräfte, die jeweils länger als sechs Monate beurlaubt oder an eine nicht mit unterrichtlichen Aufgaben befasste Stelle abgeordnet oder versetzt waren und im Lauf des letzten Jahres des Beurteilungszeitraums in den Schuldienst zurückkehren, sind Beurteilungen zum Ablauf eines Jahres nach der Rückkehr zu erstellen. Vorstehendes gilt sinngemäß für abgeordnete oder versetzte bzw. beurlaubte Lehrkräfte, die im Lauf des ersten oder zweiten Jahres eines Beurteilungszeitraums den Schuldienst wieder antreten.

d) Wird eine Beurteilung aus Gründen, die die Lehrkraft nicht zu vertreten hat, nicht unmittelbar nach dem Ende des Beurteilungszeitraums nach Buchstabe b) erstellt (verspätete Beurteilung), so ist die arbeitsvertraglich beschäftigte Lehrkraft so zu stellen, als wäre die Beurteilung rechtzeitig erfolgt.

Hätte aufgrund des in der verspäteten Beurteilung erreichten Beurteilungsprädikats zwischenzeitlich ein Stufenaufstieg, eine Verleihung einer höheren Berufsbezeichnung oder ein Bewährungsaufstieg stattfinden müssen, so sind diese unverzüglich nachzuholen. Eine rückwirkende Vornahme erfolgt nicht. Eine sich aus der Verzögerung ergebende Differenz in der Vergütung ist nachzuzahlen, jedoch nur für einen Zeitraum von maximal drei Jahren. Stufenlaufzeit, Wartezeit für die Verleihung der nächsthöheren Berufsbezeichnung und Bewährungszeit laufen ab dem Zeitpunkt, der sich bei rechtzeitiger Erstellung der Beurteilung ergeben hätte.

Der Beurteilungsturnus gemäß Teil B, 4.3. bleibt unberührt. Mit der verspäteten Beurteilung beginnt daher ein neuer, verkürzter Beurteilungszeitraum. Die vorstehenden Regelungen gelten nicht für verspätete Beurteilungen, die vor dem 01.04.2021 erfolgt sind.

e) Wenn der/die Beurteilende drei Monate vor Ende des Beurteilungszeitraums noch keine Unterrichtsbesuche durchgeführt hat, ist der Beurteilungszeitraum auf Antrag der arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkraft um bis zu einem Jahr zu verlängern. Bei der daraufhin erfolgenden Beurteilung handelt es sich um eine verspätete Beurteilung im Sinne des Buchstaben d).

f) Bei Beamtinnen und Beamten des Katholischen Schulwerks werden die Folgen unterbliebener Unterrichtsbesuche und verspäteter Beurteilungen durch den Dienstherrn geregelt.

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

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

a) Periodisch zu beurteilen sind alle auf Lebenszeit verbeamteten Lehrkräfte des Katholischen Schulwerks und alle arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräfte, sofern sie nicht unter Satz 2 fallen. Nicht periodisch beurteilt werden arbeitsvertraglich beschäftigte Lehrkräfte mit einer Unterrichtsverpflichtung von bis zu acht Wochenstunden, die aus einer weiteren hauptberuflichen Tätigkeit Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung oder einem berufsständischen Versorgungswerk zahlen bzw. Leistungen erhalten bzw. Ansprüche aus der Künstlersozialversicherung haben. Für diese Lehrkräfte wird zum Ende der nach Teil B, 4.1.

Anlagen A oder B vorgeschriebenen Bewährungszeit eine Anlassbeurteilung erstellt, soweit sie nicht durch schriftliche und unwiderrufliche Erklärung auf den Bewährungsaufstieg verzichten.

b) Nicht mehr beurteilt wird, wer im Laufe des Kalenderjahres, das an das Ende des Beurteilungszeitraums anschließt, in den Ruhestand oder in die Freistellungsphase der Altersteilzeit tritt. Dies gilt nicht, wenn die Lehrkraft noch nicht die Endstufe (Art. 30 Abs. 2 Satz 1 BayBesG entsprechend) in ihrer Besoldungsgruppe erreicht hat.  
Nicht mehr beurteilt wird außerdem, wer wirksam nach Nr. 5 Absatz 5 Sätze 2 bis 6 Teil B, 4.1. auf die Beurteilung verzichtet hat. Dies gilt nicht, wenn das Katholische Schulwerk oder der Schulträger eine Beurteilung fordert.

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

### 4.3. Zwischenbeurteilung

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

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

Im Fall einer Beurlaubung oder Freistellung vom Dienst ist eine Zwischenbeurteilung nur dann zu erstellen, wenn zum Beginn der Beurlaubung oder Freistellung mindestens ein Schulhalbjahr seit dem Ende des letzten dienstlichen Beurteilung zugrunde liegenden Zeitraums (oder bei Lehrkräften als Beamtinnen und Beamte des Katholischen Schulwerks seit dem Ende der Probezeit vergangen ist [[Art. 57 LlbG](#) entsprechend]) und die Lehrkraft bei der (nächsten) periodischen Beurteilung aufgrund der Dauer der Beurlaubung oder Freistellung nicht beurteilt wird oder die (nächste) periodische Beurteilung hinausgeschoben wird. Zwischenbeurteilungen sind ohne Gesamturteil, im Übrigen aber – soweit möglich – in derselben Form wie eine periodische Beurteilung zu erstellen. Im Gegensatz dazu sind Zwischenbeurteilungen während der Probezeit ebenfalls ohne Gesamturteil, aber in derselben Form wie eine Probezeitbeurteilung zu erstellen.

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

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

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

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

b)

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

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

#### **4.5. Anlassbeurteilung und Bewährungsfeststellung**

##### **4.5.1. Anlassbeurteilung**

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

1. noch keine periodische Beurteilung der Bewerberin bzw. des Bewerbers erfolgt ist,
2. die letzte dienstliche Beurteilung der Bewerberin bzw. des Bewerbers länger als vier Jahre zurückliegt,
3. der Bewerberin bzw. dem Bewerber seit der letzten dienstlichen Beurteilung das Recht zum Führen einer höheren Berufsbezeichnung eingeräumt wurde oder wenn sie bzw. er befördert wurde und sie bzw. er in der höheren Besoldungsgruppe mindestens sechs Monate tätig war,
4. die Bewerberin bzw. der Bewerber mit einer Funktionstätigkeit, insbesondere mit der Wahrnehmung amtsprängender Funktionen betraut wurde, deren Ausübung im Rahmen der letzten dienstlichen Beurteilung noch nicht gewürdigt werden konnte, und diese Funktionstätigkeit über einen Zeitraum von mindestens sechs Monaten ausgeübt hat,
5. sich die Leistungen der Bewerberin bzw. des Bewerbers im Vergleich zur letzten dienstlichen Beurteilung im Hinblick auf die angestrebte Funktion über einen Zeitraum von mindestens sechs Monaten wesentlich verändert haben.

Anlassbeurteilungen sind zudem auf Anforderung der überprüfenden Stelle zu erstellen.

## 4.5.2 Bewährungsfeststellung

Bei Lehrkräften, denen nach [Nr. 5 a Absatz 1 Satz 1 ABD Teil B, 4.1.1.](#) und [4.1.2.](#) Führungsaufgaben mit Weisungsbefugnis befristet übertragen wurden und bei Lehrkräften als Systembetreuer, Beratungslehrkräfte oder Schulpsychologen nach [Nr. 5 b ABD Teil B, 4.1.1.](#) und [4.1.3.](#) wird die Bewährung zum Ende der Bewährungszeit durch eine Bewährungsfeststellung überprüft. Die Überprüfung und Bewertung erfolgt ausschließlich hinsichtlich der fachlichen Leistung nach Nr. 2.2.1 Ziffer 6, bei Lehrkräften mit Führungsaufgaben zusätzlich hinsichtlich der fachlichen Leistung nach Nr. 2.2.1 Ziffer 7.

Ist gleichzeitig mit dem Ende der Bewährungszeit eine periodische Beurteilung fällig, so entfällt die Bewährungsfeststellung. Die Bewährung in der übertragenen Aufgabe ist dann anhand der in Nr. 2.2.1 Ziffer 6, bei Lehrkräften mit Führungsaufgaben zusätzlich anhand der in Nr. 2.2.1 Ziffer 7 erzielten Bewertungsstufe festzustellen.

## 4.6 Zuständigkeit

a) Die dienstlichen Beurteilungen der Lehrkräfte erstellt und unterzeichnet die Schulleiterin oder der Schulleiter. Treten Schulleiterinnen oder Schulleiter in den Ruhestand, in die Freistellungsphase der Altersteilzeit, in ein Freistellungsjahr vor dem Ruhestand, oder werden sie versetzt, haben sie der Nachfolgerin bzw. dem Nachfolger aussagekräftige Unterlagen zu übergeben, welche die Erstellung einer ordnungsgemäßen dienstlichen Beurteilung ermöglichen.

c) Vom Staat zugewiesene bzw. beurlaubte Lehrkräfte werden von der Schulleiterin oder dem Schulleiter der Stammschule im Benehmen mit der Schulleiterin oder dem Schulleiter der aufnehmenden Schule beurteilt. War die Lehrkraft während des Beurteilungszeitraums länger als sechs Monate mit mehr als der Hälfte der Unterrichtspflichtzeit beurlaubt bzw. zugewiesen, hat die oder der Beurteilende bei der Schulleitung der aufnehmenden Schule einen Beurteilungsbeitrag einzuholen.

d)

c) Vor der Erstellung der dienstlichen Beurteilung von hauptamtlichen Lehrkräften mit der Lehramtsbefähigung für das Fach „Katholische Religionslehre“ hat sich die Schulleiterin oder der Schulleiter mit dem örtlich zuständigen Ordinariat (Schulreferat), vor der Erstellung von dienstlichen Beurteilungen von hauptamtlichen Lehrkräften mit der Lehramtsbefähigung für das „Fach Evangelische Religionslehre“ mit dem örtlich zuständigen Dekanat in Verbindung zu setzen mit der Bitte um Mitteilung, ob von dort Gesichtspunkte zur dienstlichen Beurteilung vorgetragen werden. Die kirchlichen Behörden können eine Vertreterin bzw. einen Vertreter zum Unterrichtsbesuch entsenden. Die Beobachtungen und Erkenntnisse der kirchlichen Stellen können der oder dem Beurteilenden als Material für die Beurteilung zur Verfügung gestellt werden. Die Verantwortung für die dienstliche Beurteilung trägt auch in diesen Fällen allein die Schulleiterin bzw. der Schulleiter.

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

## 4.7 Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung und der Mitarbeitervertretung

Zu den Besonderheiten im Beurteilungsverfahren wird auf [Nr. 9 der Teilhaberichtlinien](#) hingewiesen; insbesondere auf die Frage der rechtzeitigen Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung, wenn dies die oder der Schwerbehinderte nach vorherigem

schriftlichen Hinweis nicht ablehnt, wird aufmerksam gemacht (vgl. dazu [Nr. 9.6 der Teilhaberichtlinien](#)).

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

#### **4.8 Eröffnung der dienstlichen Beurteilung**

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

#### **4.9 Einwendungen gegen die dienstliche Beurteilung**

Der Lehrkraft wird für etwaige Einwendungen eine Überlegungsfrist von drei Wochen nach der Eröffnung eingeräumt. Die Lehrkraft soll etwaige Einwendungen innerhalb dieses Zeitraums erheben, damit deren Berücksichtigung im Überprüfungsverfahren sichergestellt ist. Nach Ablauf dieser Frist wird die Beurteilung der überprüfenden Stelle vorgelegt.

Diese ist bei Beamtinnen und Beamten des Katholischen Schulwerks das Katholische Schulwerk in Bayern bei arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräften der Schulträger.

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

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

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

a) Die Überprüfung der dienstlichen Beurteilungen dient der Einhaltung des Gebots einer gleichmäßigen Handhabung der Beurteilungsgrundsätze. Sie soll spätestens nach einer Frist von sechs Monaten nach der ersten Eröffnung abgeschlossen sein.

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

Wird den Einwendungen nicht entsprochen, so ist die Lehrkraft vom Ergebnis der Überprüfung ihrer Einwendungen zu verständigen. In diesem Fall oder bei der nochmaligen Eröffnung ist

der Lehrkraft die zu ihren Einwendungen erfolgte schriftliche Stellungnahme der oder des Beurteilenden bekannt zu geben. Diese Stellungnahme ist der Lehrkraft in Kopie auszuhändigen. Die Beurteilung ist mit dem Vermerk über ihre Eröffnung zu den Personalakten zu nehmen.

## 5. Leistungsfeststellung

### 5.1 Fallgestaltungen

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

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

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

### 5.2 Gegenstand der Leistungsfeststellung

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

#### a) Regelmäßiger Stufenaufstieg

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

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

Die Grundsätze der „Teilhaberichtlinien“ (dort vor allem Nr. 9.3 Abs. 3) sind zu beachten.

Eine gesonderte Berücksichtigung der oben genannten Umstände bei der Leistungsfeststellung ist nur insoweit möglich, als diese nicht bereits Eingang bei der Bewertung der entsprechend [Art. 58 Abs. 3 Nr. 1, Abs. 6 Satz 2 LlbG](#) maßgeblichen Beurteilungskriterien gefunden haben (vgl. Nr. 2.3.5; keine doppelte Berücksichtigung). Durch die Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls ist gewährleistet, dass unberechtigte Benachteiligungen verhindert werden, und auf die Besonderheiten von Einzelfällen eingegangen werden kann.

#### b) Stufenstopp

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

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

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

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

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

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

#### c) Leistungsstufe

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

Für die Probezeitbeamtinnen und Probezeitbeamten gilt [Art. 62 Abs. 2 Satz 2 in Verbindung mit Abs. 1 Satz 5 LlbG](#) entsprechend.

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

In entsprechender Anwendung des [Art. 66 Abs. 2 Satz 2 BayBesG](#) entscheidet die zuständige Stelle auf der Grundlage der Leistungsfeststellung im Rahmen einer weiteren Auswahlentscheidung (Vergabeentscheidung) über die tatsächliche Vergabe einer Leistungsstufe und deren Dauer. Der Beginn der Leistungsstufe kann bei jeder Lehrkraft individuell bestimmt

werden. Letzteres ist nicht Gegenstand der Leistungsfeststellung. Auf [Art. 62 Abs. 2 Sätze 3 und 4 LlbG](#) wird verwiesen.

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

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

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

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

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

### **5.5 Zuständigkeit und Verfahren**

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

### **5.6 Maßstab**

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

### **5.7 Wirksamkeit**

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

Unterbleibt eine positive Leistungsfeststellung (Stufenstopp), so treten die Rechtsfolgen entsprechend [Art. 30 Abs. 3 Satz 3 BayBesG](#) mit dem Beginn des Monats ein, der auf den Monat folgt, in dem die periodische Beurteilung bzw. die gesonderte Leistungsfeststellung eröffnet worden ist. Jeweils nach einem Jahr ab Eintritt der Rechtsfolgen entsprechend [Art. 30](#)

[Abs. 3 Satz 3 BayBesG](#) wird erneut überprüft, ob die Lehrkraft nunmehr die Mindestanforderungen erfüllt. Wenn dies der Fall ist, erfolgt eine positive Leistungsfeststellung; andernfalls wird festgehalten, dass die Leistung nach wie vor nicht den Mindestanforderungen entspricht.

### **5.8 Einwendungen gegen die Leistungsfeststellung**

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

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

### **1. Allgemeines**

1.1 Die Schulleiterinnen und Schulleiter haben ein breiteres Aufgabenspektrum als Lehrkräfte. Diesem Umstand müssen die Beurteilungsrichtlinien Rechnung tragen. Die Grundsätze und Regelungen im Abschnitt A dieser Beurteilungsrichtlinien gelten, insoweit als auf sie Bezug genommen wird. Auch die Maßgaben der Teilhaberichtlinien zu Verfahren und Inhalt der Beurteilung von Schwerbehinderten (schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen im Sinn von [§ 2 Abs. 2 und 3 SGB IX](#)) finden Anwendung.

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

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

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

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

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

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

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

## 2. Inhalt der Beurteilungen, Beurteilungsmaßstab und Bewertung

### 2.1 Beurteilungsmerkmale

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

#### 2.1.1 Beurteilung der fachlichen Leistung

Sofern aufgrund behördlicher Anordnung oder außergewöhnlicher Ereignisse Unterricht zeitweilig nicht oder nur eingeschränkt in Präsenzform stattfindet, so sind die sich daraus ergebenden besonderen Anforderungen einschließlich der an der jeweiligen Schule gegebenen Rahmenbedingungen und technischen Möglichkeiten bei der Beurteilung der fachlichen Leistung zu berücksichtigen.

##### 2.1.1.1 Arbeitserfolg

###### 2.1.1.1.1 Arbeitsqualität

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

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

###### b) Schulentwicklungsmaßnahmen

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

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

- Kompetenz im Bereich Verwaltung, Recht, Personalplanung sowie Haushaltsplanung und Etatverwaltung unter Berücksichtigung wirtschaftlicher Aspekte sowie der Privatschulfreiheit,

– Einhaltung der rechtlichen Vorgaben (insbesondere bei dienstlichen Beurteilungen und im arbeitsrechtlichen Bereich)

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

– Unterrichtsplanung und Unterrichtsgestaltung

– Unterrichtserfolg

– Erzieherisches Wirken

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

#### 2.1.1.2 Führungs- und Vorgesetztenverhalten

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

b) Organisations- und Planungsvermögen

– Planung des Schuljahres,

– Effizienz der Arbeitsorganisation (z. B. geregelte Zuständigkeiten, verbindlich geregelte Arbeitsabläufe, etablierte Richtlinien für die Weitergabe von Informationen),

– Einbindung der Funktionsträger und der Lehrkräfte mit Führungsaufgaben (Delegierungsgrad) und der nicht unterrichtenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

– Unterstützung der Lehrkräfte mit deren besonderen Fähigkeiten und Fertigkeiten bei der Verwirklichung des pädagogischen Konzeptes der Schule,

– Personalentwicklung (z. B. mit Mitarbeitergesprächen, Zielvereinbarungen, Beurteilungen, Einräumung des Rechts zum Führen einer höheren Berufsbezeichnung, Bewährungsaufstiege, Beförderungen, Veranlassung von Fortbildungen),

– Kompetenz- und Entwicklungsförderung der Lehrkräfte,

– Förderung der Zusammenarbeit innerhalb des Kollegiums und Schaffung kooperativer Arbeitsstrukturen auch mit dem nicht unterrichtenden Personal,

– Sorge um die Räumlichkeiten.

c) Motivation und Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

– Verantwortung für das Schulklima durch die Förderung einer Kultur der individuellen Anerkennung und Wertschätzung, durch Maßnahmen bei der Integration der (neuen) Lehrkräfte in das Kollegium, durch die Förderung des interdisziplinären Dialogs und der guten Kommunikation aller am Schulleben Beteiligten,

– Integration und Förderung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Behinderung und/oder Migrationshintergrund,

– Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Familie und Beruf zu vereinbaren,

– Unterstützung der Lehrkräfte, ihre besonderen Fähigkeiten und Fertigkeiten in die Schule einzubringen,

– Förderung und Entwicklung der Kompetenzen der Lehrkräfte,

– Kollegiale Beratung und/oder Supervision,

– Unterstützung und Förderung von Maßnahmen zur Arbeitsmotivation der Lehrkräfte,

– Unterstützung und Förderung der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

d) Zusammenarbeit

– Vertrauensvolle Zusammenarbeit mit allen Mitgliedern der Schulfamilie,

- Enge Zusammenarbeit mit der Mitarbeiter- und Schwerbehindertenvertretung,
- Regelmäßige Gesprächstermine mit allen Lehrkräften,
- Partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen Elternvertretung und Schulleitung,
- Gute Erreichbarkeit und Kommunikationspolitik,
- Information des Kollegiums über grundlegende Angelegenheiten der Schulverwaltung und -organisation,
- Informationsverhalten gegenüber dem Katholischen Schulwerk,
- Intensive Zusammenarbeit mit dem Schulträger insbesondere im Hinblick auf Verwaltungs- und Rechtsangelegenheiten, Personalplanung, Haushaltsplanung und Etatverwaltung unter Berücksichtigung wirtschaftlicher Aspekte sowie Mitwirkung bei Schulentwicklungs- und Präventionskonzepten auf Trägerebene,
- Unterstützung der Beratungs- und Verbindungslehrkräfte,
- Zusammenarbeit mit außerschulischen Kooperationspartnern,
- Kontakte zu anderen Schulen/Kindertageseinrichtungen, auch zu aufnehmenden und abgebenden Schulen,
- Partnerschaften mit anderen Schulen, auch ausländischen, insbesondere katholischen,
- Kontakte zur Pfarrgemeinde, zum Bistum, zu Einrichtungen kirchlicher Jugendarbeit,
- Zusammenarbeit mit Schulen anderer christlicher Konfessionen,
- Kooperation mit Schulaufsicht und sonstigen Behörden und Ämtern,
- Präsenz bei schulischen Veranstaltungen.

e) Qualitätssicherung

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

f) Lösen/Bewältigen von schwierigen Situationen und Konflikten

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

g) Vertretung der Schule nach außen

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

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

**2.1.2 Eignung und Befähigung**

- Fleiß,
- Entscheidungsfreude,
- Verantwortungsbereitschaft,
- Kommunikationsfähigkeit,

- Aufgeschlossenheit für neue Aufgaben,
- Bereitschaft zur Fortbildung.

### 2.1.3 Ergänzende Bemerkungen

Hier kann das durch die Bewertung der einzelnen Beurteilungsmerkmale von der beurteilten Schulleiterin bzw. dem beurteilten Schulleiter gezeichnete Bild durch ergänzende Bemerkungen, insbesondere zur Einschätzung der Persönlichkeit, die in den beiden Blöcken „fachliche Leistung“ und „Eignung/Befähigung“ noch nicht ausreichenden Niederschlag gefunden haben, aber in die Gesamtwürdigung einbezogen werden sollen, abgerundet werden. Hierzu zählt auch der Fall, dass eine Schwerbehinderte bzw. ein Schwerbehinderter trotz der mit der Behinderung verbundenen Erschwernis gute oder gar herausragende Leistungen erbringt (vgl. [Nr. 9.1 Satz 3 der Teilhaberichtlinien](#)).

Hat die Behinderung eine Minderung der Arbeits- bzw. Verwendungsfähigkeit zur Folge, ist in den ergänzenden Bemerkungen ein Hinweis aufzunehmen, dass die Minderung der Arbeits- bzw. Verwendungsfähigkeit infolge der Behinderung berücksichtigt wurde (vgl. [Nr. 9.1 Abs. 2 Satz 1 der Teilhaberichtlinien](#)).

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

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

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

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

Haben sich die Leistungen einer oder eines Schwerbehinderten in einem Beurteilungszeitraum gegenüber einer früheren Beurteilung wesentlich verschlechtert, so ist zu vermerken, ob und inwieweit die nachlassende Arbeits- bzw. Verwendungsfähigkeit ggf. auf die Behinderung zurückzuführen ist.

## 2.2 Beurteilungsmaßstab und Bewertung

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

### 2.2.2 Bewertung

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

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

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

## 3. Verwendungseignung

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

Die Beurteilungsaussagen müssen die Feststellung über die dienstliche Verwendungseignung tragen.

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)

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

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

3. Verwendungseignung

- c. für die Teilnahme an Ausflügen, Veranstaltungen und Projekten die schriftliche Einwilligung der Eltern vorliegt und genügend Betreuungspersonen anwesend sind,
- d. betriebsfremde Personen nur zu vereinbarten Zeiten die Einrichtung betreten,
- e. sie nur in Absprache mit der Leitung bzw. dem Träger während der Arbeitszeit von der Kindertageseinrichtung abwesend sein können,
- f. die Eingangstüre geschlossen ist,
- g. die Vorgaben zum Datenschutz beachtet werden,
- h. die Vorgaben zum Kinderschutz nach [§ 8a SGB VIII](#) eingehalten werden.

## § 7 Regelung der Arbeitszeit, mittelbare Tätigkeit und Fortbildung

(1) Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit des pädagogischen Personals in der Kindertageseinrichtung verteilt sich auf unmittelbare Tätigkeit (pädagogische und religiöse Arbeit mit den Kindern) und mittelbare Tätigkeit\*.

\*Hinweis: bis 30. August 2013 „Verfügungszeit“.

2)

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

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

### Protokollnotiz zu Absatz 2:

1) Die im Rahmen billigen Ermessens nach Satz 2 durch die Leitung vorzunehmende anteilmäßige Zuteilung von Arbeitszeit für mittelbare Tätigkeit trägt auch der Belastungssituation unmittelbarer Tätigkeit für ältere Beschäftigte Rechnung. 2) Dies gilt auch für schwerbehinderte und gesundheitlich eingeschränkte Beschäftigte, soweit die Schwerbehinderung oder die gesundheitliche Einschränkung zu einer besonderen Belastung führt.

(3)

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

b) 1) Die Beschäftigten erhalten, wenn sie im Einverständnis mit dem Arbeitgeber freiwillig an einer fachlichen Veranstaltung teilnehmen, Arbeitsbefreiung bis zu fünf Arbeitstage im Kalenderjahr. 2) 50% der Kosten sowie die Fahrkosten entsprechend der Reisekostenordnung der bayerischen Diözesen werden vom Arbeitgeber erstattet.

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

d) Die Teilnahme an Arbeitskreisen und Arbeitskonferenzen, zu denen Beschäftigte vom Träger entsandt werden, stehen dem Dienst gleich.

(4) 1) Darüber hinaus stehen innerhalb der Einrichtung für jede pädagogische Fach- und Ergänzungskraft – soweit gesetzliche Regelungen bestehen, zusätzlich zu diesen gesetzlichen Regelungen – im Rahmen der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit im Kalenderjahr 19,5 Stunden für Zwecke gemeinsamer zusätzlicher Vorbereitung und Qualifizierung zur Verfügung. 2) Bei Teilzeitbeschäftigten gilt Satz 1 entsprechend mit der Maßgabe, dass sich die Stundenzahl nach Satz 1 in dem Umfang, der dem Verhältnis der

individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit zu der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht, reduziert. 3Die nach den Sätzen 1 und 2 ermittelten Gesamtstunden werden zu gleichen Zeitanteilen auf die pädagogischen Fach- und Ergänzungskräfte aufgeteilt. 4Die Leiterin/der Leiter der Kindertageseinrichtung entscheidet im Einvernehmen mit dem Träger, zu welchen Zwecken im Rahmen des Satzes 1 die zur Verfügung stehenden Stunden verwendet werden und mit welchen Arbeits- und Bildungsmethoden die Zwecke erreicht werden sollen.

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

### § 1 Geltungsbereich

(1) Diese Regelung gilt für Beschäftigte und Auszubildende sowie Praktikantinnen und Praktikanten nach [ABD Teil E, 2.](#) mit Dienststelle bzw. Ausbildungsstelle und Hauptwohnung ([§ 21 Absatz 2](#) und [§ 22 Bundesmeldegesetz](#)) im „Verdichtungsraum München“.

(2) Der „Verdichtungsraum München“ im Sinne des Absatzes 1 ist das in [Anhang 2 der Anlage zur Verordnung über das Landesentwicklungsprogramm Bayern \(LEP\) vom 22. August 2013](#) (GVBI S. 550, BayRS 230-1-5-F) in der jeweils geltenden Fassung definierte Gebiet.

(3) 1Beschäftigte sowie Auszubildende nach Absatz 1, deren Dienststelle bzw. Ausbildungsstelle und Hauptwohnung ([§ 21 Absatz 2](#) und [§ 22 Bundesmeldegesetz](#)) am 31. August 2013 im Stadt- und Umlandbereich München lagen und seither ununterbrochen liegen, wie dieser in [Anhang 3 der Anlage zur Verordnung über das Landesentwicklungsprogramm Bayern \(LEP\) vom 8. August 2006](#) (GVBI S. 471, BayRS 230-1-5-W), geändert durch Verordnung vom 22. Dezember 2009 (GVBI S. 650), festgelegt war, wird für die Dauer des ununterbrochenen Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisses ebenfalls eine ergänzende Leistung nach [§ 3 Absätze 1 bis 3](#) gewährt, soweit nicht bereits ein Anspruch nach den Absätzen 1 und 2 bzw. 5 bis 7 besteht. 2Dies gilt nur, solange die sonstigen Voraussetzungen für den Bezug der ergänzenden Leistung seit dem 31. August 2013 ununterbrochen erfüllt sind.

Anmerkung zu Absatz 3:

Bei Wiedereinstellung einer/eines Beschäftigten lebt der Anspruch auf die ergänzende Leistung nach folgender Maßgabe wieder auf:

1. Unterbrechungen von bis zu einem Monat sind unschädlich.

2. 1Bei Beschäftigten, die für eine jahreszeitlich begrenzte regelmäßig wiederkehrende Tätigkeit in einem Arbeitsverhältnis standen oder stehen (Saisonbeschäftigte). 2Die Anwendung dieser Anmerkung endet, wenn die/der Saisonbeschäftigte in einer neuen Saison nicht wieder eingestellt wird.

(4) Unter den Geltungsbereich dieser Regelung fallen auch vom Arbeitgeber angebotene Bachelorstudiengänge, das Erziehungsvorpraktikum und das Volontariat, wenn für das Volontariat eine Mindestlaufzeit von zwölf Monaten vereinbart ist.

(5) 1Für Beschäftigte mit Hauptwohnung ([§ 21 Absatz 2](#) und [§ 22 Bundesmeldegesetz](#)) im Bereich des vom Kommunalen Arbeitgeberverband definierten „Großraum München“ und Dienststelle im „Verdichtungsraum München“ gilt diese Regelung auf Antrag, sofern und solange die Kommune der Hauptwohnung (Wohnortgemeinde) die Tarifvereinbarung der München-Zulage für ihre Beschäftigten zur Anwendung bringt. 2Diese Gewährung bedarf zusätzlich einer einzelarbeitsvertraglichen Vereinbarung mit Widerrufsvorbehalt bzw. mit auflösender Bedingung, für den Fall, dass die Wohnortgemeinde im „Großraum München“ ihren Beschäftigten die Zulage nicht mehr gewährt.

Protokollnotiz zu Absatz 5:

1. Dem Antrag auf Geltung der Regelung ist eine Bestätigung der Kommune der Hauptwohnung (Wohnortgemeinde) beizufügen, dass für die Beschäftigten der jeweiligen Kommune die Leistung nach dem Tarifvertrag der München-Zulage gewährt wird.

2. Die einzelarbeitsvertragliche Vereinbarung ist gemäß der [Anlage 2](#) zu dieser Regelung zu fassen.

3. Die Gemeinden des vom „Großraum München“ umfassten Gebietes sind in der Anlage 1 zu dieser Regelung aufgeführt.

(6) 1Arbeitgeber mit Dienststelle(n) im Bereich des vom Kommunalen Arbeitgeberverband definierten „Großraum München“ können mit Beschluss des zuständigen Organs und ggf. stiftungsaufsichtlicher Genehmigung die Anwendung dieser Regelung für jede einzelne Dienststelle beschließen, soweit und solange die jeweilige Kommune, auf deren Gebiet sich

die jeweilige Dienststelle befindet, die Tarifvereinbarung der München-Zulage für ihre Beschäftigten zur Anwendung bringt. 2Die Höhe der Zulage entspricht der bei der Kommune gewährten Zulage. 3Diese Gewährung bedarf zusätzlich einer einzelarbeitsvertraglichen Vereinbarung mit Widerrufsvorbehalt bzw. mit auflösender Bedingung, für den Fall, dass die Dienststellenkommune im „Großraum München“ ihren Beschäftigten die Zulage nicht mehr gewährt.

Protokollnotiz zu Absatz 6:

1. Die Gemeinden des vom „Großraum München“ umfassten Gebietes sind in der Anlage 1 zu dieser Regelung aufgeführt.
2. Der Beschluss des zuständigen Organs ist gemäß der Anlage 3 zu dieser Regelung zu fassen.
3. Die einzelarbeitsvertragliche Vereinbarung ist gemäß der Anlage 4 zu dieser Regelung zu fassen.
4. Die Gewährung nach diesem Absatz setzt voraus, dass sich die Hauptwohnung des/der Beschäftigten im „Verdichtungsraum München“ im Sinne des Absatzes 1 (Anhang 2 der Anlage zur Verordnung über das Landesentwicklungsprogramm Bayern (LEP) vom 22. August 2013 (GVBl. S. 550, BayRS 230-1-5-F) in der jeweils geltenden Fassung) befindet.

(7) 1Für Beschäftigte mit Hauptwohnung ([§ 21 Absatz 2 und § 22 Bundesmeldegesetz](#)) und Dienst- bzw. Ausbildungsstelle im Bereich des vom Kommunalen Arbeitgeberverband definierten „Großraum München“ gilt diese Regelung auf Antrag, sofern und solange die Kommune der Hauptwohnung (Wohnortgemeinde) den Tarifvertrag der München-Zulage für ihre Beschäftigten zur Anwendung bringt und der Arbeitgeber die Entscheidung nach Absatz 6 gefasst hat. 2Absatz 6 Satz 2 gilt entsprechend. 3Diese Gewährung bedarf zusätzlich einer einzelarbeitsvertraglichen Vereinbarung mit Widerrufsvorbehalt bzw. mit auflösender Bedingung, für den Fall, dass die Dienststellen- oder Wohnortgemeinde im „Großraum München“ ihren Beschäftigten die Zulage nicht mehr gewährt.

Protokollnotiz zu Absatz 7:

1. Dem Antrag auf Geltung der Regelung ist eine Bestätigung der Kommune der Hauptwohnung (Wohnortgemeinde) beizufügen, dass für die Beschäftigten der jeweiligen Kommune die Leistung nach dem Tarifvertrag der München-Zulage gewährt wird.
2. Die Gemeinden des vom „Großraum München“ umfassten Gebietes sind in der Anlage 1 zu dieser Regelung aufgeführt.
3. Die einzelarbeitsvertragliche Vereinbarung ist gemäß der Anlage 5 zu dieser Regelung zu fassen.“

## **§ 2 Voraussetzungen und Höhe der ergänzenden Leistung**

(1) Beschäftigte erhalten eine ergänzende Leistung von 135,16 Euro monatlich. Nichtvollbeschäftigte erhalten von der ergänzenden Leistung nach Satz 1 den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht.

(2) Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten sowie dual Studierende erhalten eine ergänzende Leistung von 67,58 Euro monatlich.

Protokollnotiz zu den Absätzen 1 und 2:

Die Beträge der ergänzenden Leistung verändern sich ab dem Zeitpunkt, ab dem die Beträge im TV-EL die Beträge dieser Regelung erreichen oder übersteigen, in der Weise und zu dem Zeitpunkt, wie sich die Beträge des TV-EL verändern.

(3) 1Die sich nach den Absätzen 1 und 2 ergebende ergänzende Leistung wird höchstens in der Höhe gewährt, in der

a) bei Beschäftigten

das Tabellenentgelt, einschließlich Vergütungsgruppenzulage ([§ 9 ABD Teil A, 3.](#)), persönlicher Zulage ([Protokollnotiz zu § 6, §§ 10, 17 Absatz 8, 18 ABD Teil A, 3., §§ 14, 14 a, 31 Absatz 3, 32 Absatz 3 ABD Teil A, 1.](#)) Garantiebetrag ([§ 17 Absatz 4 ABD Teil A, 1.](#)), des Strukturausgleichs nach [§ 12 ABD Teil A, 3.](#),

b) bei Auszubildenden

das Ausbildungsentgelt, bei Praktikantinnen und Praktikanten das Praktikumsentgelt und bei dual Studierende das Studienentgelt hinter dem Grenzbetrag für die ergänzende Leistung zurückbleibt. <sup>2</sup>Dieser Grenzbetrag beträgt für

- a) Beschäftigte
- |                   |               |
|-------------------|---------------|
| ab 1. März 2020   | 3.791,70 Euro |
| ab 1. Januar 2021 | 3.844,78 Euro |
- b) Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten und dual Studierende
- |                 |              |
|-----------------|--------------|
| ab 1. März 2020 | 1.384,17Euro |
|-----------------|--------------|

monatlich. <sup>3</sup>Der Grenzbetrag nach Satz 2 Buchstabe a) von Nichtvollbeschäftigten vermindert sich entsprechend der Regelung in § 2 Absatz 1 Satz 2. <sup>4</sup>Vorstehende Grenzbeträge nach Satz 2 nehmen in prozentualer Höhe und hinsichtlich des Zeitpunkts an den nach dem 30. September 2021 stattfindenden Anpassungen nach dem TV-EL teil.

Anmerkung zu Absatz 3 Satz 1:

Die Vorschrift gilt nicht für Angestellte der [Vergütungsgruppe V b ABD Teil A](#) ab Lebensaltersstufe nach vollendetem 43. Lebensjahr, die keinen Anspruch auf eine Vergütungsgruppenzulage haben.

- (4) Beschäftigte im Sinne von § 1 Absatz 1 und 2 sowie 5 bis 7
- in den Entgeltgruppen 1 mit 9c,
  - den Entgeltgruppen S 1 mit S 15 und
  - den Entgeltgruppen P 5 mit P 12

erhalten, sofern und solange die Kommune der (Haupt-)Dienststelle des Arbeitgebers eine Zulage nach der Tarifvereinbarung der Landeshauptstadt München zur München-Zulage an ihre Beschäftigten gewährt, an Stelle der Zulage nach den Absätzen 1 bis 3 eine ergänzende Leistung in Höhe von bis zu 270,00 Euro monatlich.

- (5) Beschäftigte im Sinne von § 1 Absätze 1 und 2 sowie 5 bis 7
- in den Entgeltgruppen 10 mit 15,
  - der Entgeltgruppen S 16 mit S 18,
  - der Entgeltgruppen P 13 mit P 16

erhalten, sofern und solange die Kommune der (Haupt-)Dienststelle des Arbeitgebers eine Zulage nach der Tarifvereinbarung der Landeshauptstadt München zur München-Zulage an ihre Beschäftigten gewährt, an Stelle der Zulage nach den Absätzen 1 bis 3 eine ergänzende Leistung in Höhe von bis zu 135,00 Euro monatlich.

Protokollnotiz zu Absatz 5:

Die Leistung wird an Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis am 30.04.2020 bereits besteht, nur auf Antrag und maximal sechs Monate rückwirkend (Ausschlussfrist), frühestens ab 01.05.2020 gewährt.

- (6) <sup>1</sup>Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten gemäß [ABD Teil E, 2.](#) sowie Beschäftigte im Sinne von § 1 Absatz 4 erhalten, sofern und solange die Kommune der (Haupt-)Dienststelle des Arbeitgebers eine Zulage nach der Tarifvereinbarung der Landeshauptstadt München zur München-Zulage an ihre Beschäftigten gewährt, an Stelle der Zulage nach den Absätzen 1 bis 3 eine ergänzende Leistung in Höhe von bis zu 140,00 Euro monatlich. <sup>2</sup>Dieser Betrag verändert sich erstmals ab dem 01.09.2020 in der Weise und zu dem Zeitpunkt, an dem sich die Entgeltgruppe 8 Stufe 3 Teil A, 1. tabellenwirksam ändert bzw. seit dem 01.01.2020 geändert hat. <sup>3</sup>Änderungen werden bis zum Erreichen einer ergänzenden Leistung in Höhe von 200,00 Euro berücksichtigt.

Protokollnotiz zu Absatz 6:

Die betragsmäßige Anpassung erfolgt in Höhe der Veränderung des Verhältnisses des Tabellenwertes der Entgeltgruppe 8 Stufe 3 Teil A, 1. vor der Tarifänderung, verglichen mit dem Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 3 Teil A, 1. nach einer Tarifänderung, ausgedrückt in Prozent.

Protokollnotiz zu den Absätzen 4 bis 6:

Die Höhe der Zulage richtet sich jeweils nach der bei der Kommune der (Haupt-)Dienststelle des Arbeitgebers gewährten Zulage.

(7) Für Beschäftigte im Sinne von § 1 Absatz 3 gelten die Absätze 4 bis 6 nicht.

## § 3 Ergänzende Leistung für Kinder

(1) 1Beschäftigte erhalten für jedes Kind, für das ihnen Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz oder dem Bundeskindergeldgesetz tatsächlich gezahlt wird, eine ergänzende Leistung für Kinder von

a) ab 1. Mai 2020 in Höhe von 34,85 Euro

b) ab 1. Januar 2021 in Höhe von 35,34 Euro

monatlich. 2Die ergänzende Leistung für Kinder wird insgesamt höchstens in der Höhe gewährt, in der die Bezüge nach [§ 2 Absatz 3 Satz 1 Buchstabe a](#) hinter dem Grenzbetrag für die ergänzende Leistung für Kinder (Kindergrenzbetrag) zurückbleiben. 3Dieser Kindergrenzbetrag beträgt

a) ab 1. Mai 2020 5.280,18 Euro

b) ab 1. Januar 2021 5.354,10 Euro“

monatlich. 4§ 2 Absatz 3 Sätze 3 und 4 gelten für den Kindergrenzbetrag entsprechend.

(2) 1Auszubildende erhalten für jedes Kind, für das ihnen Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz oder dem Bundeskindergeldgesetz tatsächlich gezahlt wird, eine ergänzende Leistung für Kinder von

a) ab 1. Mai 2020 in Höhe von 34,85 Euro

b) ab 1. Januar 2021 in Höhe von 35,34 Euro

monatlich. 2Die ergänzende Leistung für Kinder wird höchstens in der Höhe gewährt, in der das Ausbildungsentgelt bzw. das Praktikumsentgelt bzw. das Studienentgelt einschließlich ergänzender Leistung nach § 2 Absatz 2 hinter dem jeweiligen Grenzbetrag für Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten und dual Studierende nach § 2 Absatz 3 Satz 2 Buchstabe b in Verbindung mit Satz 4 zurückbleibt.

(3) Beschäftigte im Sinne von § 1 Absatz 1 und 2 sowie 5 bis 7

– in den monatlich. 2Die ergänzende Leistung für Kinder wird höchstens in der Höhe gewährt, in der das Ausbildungsentgelt bzw. das Praktikumsentgelt bzw. das Studienentgelt einschließlich ergänzender Leistung nach § 2 Absatz 2 hinter dem jeweiligen Grenzbetrag für Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten und dual Studierende nach § 2 Absatz 3 Satz 2 Buchstabe b in Verbindung mit Satz 4 zurückbleibt. Entgeltgruppen 1 mit 13,

– S 1 mit S 18,

– P 5 mit P 16,

– Auszubildende und Praktikantinnen und Praktikanten gemäß [ABD Teil E, 2](#), sowie Beschäftigte im Sinne von § 1 Absatz 4 erhalten, sofern und solange die Kommune der (Haupt-)Dienststelle des Arbeitgebers eine Zulage nach der Tarifvereinbarung der Landeshauptstadt München zur München-Zulage an ihre Beschäftigten gewährt, für jedes Kind, für das ihnen selbst Kindergeld nach deutschem Recht ausgezahlt wird, an Stelle der Zulage nach den Absätzen 1 bis 2 eine ergänzende Leistung für Kinder in Höhe von bis zu 50,00 Euro monatlich.

Protokollnotiz zu Absatz 3:

1Die Leistung wird an Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis am 30.04.2020 bereits besteht, nur auf Antrag und maximal sechs Monate rückwirkend (Ausschlussfrist), frühestens ab 01.05.2020 gewährt. 2Die Höhe der Zulage richtet sich jeweils nach der bei der Kommune der (Haupt-)Dienststelle des Arbeitgebers gewährten Zulage.

(4) Beschäftigte im Sinne von § 1 Absatz 1 und 2 sowie 4 bis 7

– in den Entgeltgruppen 14 mit 15,

erhalten, sofern und solange die Kommune der (Haupt-)Dienststelle des Arbeitgebers eine Zulage nach der Tarifvereinbarung der Landeshauptstadt München zur München-Zulage an ihre Beschäftigten gewährt, für jedes Kind, für das ihnen selbst Kindergeld nach deutschem Recht ausgezahlt wird, an Stelle der Zulage nach den Absätzen 1 bis 2 eine ergänzende Leistung für Kinder in Höhe von bis zu 25,00 Euro monatlich.

Protokollnotiz zu Absatz 4:

1Die Leistung wird an Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis am 30.04.2020 bereits besteht, nur auf Antrag und maximal sechs Monate rückwirkend (Ausschlussfrist), frühestens ab 01.05.2020 gewährt. 2Die Höhe der Zulage richtet sich jeweils nach der bei der Kommune der (Haupt-)Dienststelle des Arbeitgebers gewährten Zulage.

(5) Für Beschäftigte im Sinne von § 1 Absatz 3 gelten die Absätze 3 und 4 nicht.“

Protokollnotiz zu § 3:

1Die Beträge der ergänzenden Leistung für Kinder nehmen in prozentualer Höhe und hinsichtlich des Zeitpunkts an den nach dem 30. September 2021 stattfindenden Anpassungen nach dem TV-EL teil.

## § 4 Ausgleichszulage

1Führt bei Gewährung einer Zulage nach [§ 2 Absätzen 4 bis 6](#) eine Höhergruppierung zur Reduzierung des Grundbetrags der ergänzenden Leistung und würde die/der Beschäftigte dadurch ein insgesamt geringeres Brutto-Entgelt als vor der Höhergruppierung erhalten, besteht ein Anspruch auf Zahlung einer Ausgleichszulage. 2Deren Höhe ergibt sich aus der Differenz der bisherigen Brutto-Tabellenentgelthöhe einschließlich des Grundbetrags der ergänzenden Leistung und der Brutto-Tabellenentgelthöhe einschließlich des reduzierten Grundbetrags der ergänzenden Leistung nach der Höhergruppierung. 3Die Ausgleichszulage wird bei Erreichen der nächsten Erfahrungsstufe bzw. bei der nächsten Höhergruppierung in voller Höhe angerechnet und führt insoweit zu deren Abschmelzung. 4Für Höhergruppierungen mit einem Wirkungszeitpunkt bis einschließlich 30.04.2020 findet die bis dahin geltende Rechtslage Anwendung.“

## § 5 Allgemeine Bestimmungen

(1) Eine ergänzende Leistung nach den [§§ 2](#) und [3](#) steht nur zu, wenn sie insgesamt 10 Euro monatlich überschreitet; hierbei bleiben Berechnungen wegen Teilzeitbeschäftigung und für Teilmonate unberücksichtigt.

(2) Die ergänzende Leistung nach den [§§ 2](#) und [3](#) wird nur für Zeiträume gezahlt, für die Bezüge (Tabellenentgelt, Ausbildungsentgelt, Entgeltfortzahlung nach den [§§ 22](#) und [26 ABD Teil A, 1.](#)) zustehen. Die Bestimmungen des ABD über die Berechnung der Bezüge für Zeiträume gelten entsprechend.

Anmerkung zu Absatz 2:

Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, wird die ergänzende Leistung bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses als Bestandteil der Entgeltfortzahlung nach [§ 22 ABD Teil A, 1.](#) berücksichtigt.

(3) Absatz 1 gilt für Auszubildende nach Teil E, 1., Praktikantinnen und Praktikanten nach Teil E, 2., dual Studierende nach Teil E, 4. sowie für die in § 1 Absatz 4 genannten Beschäftigten entsprechend.

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

(5) Teilzeitbeschäftigten stehen die Leistungen nach [§ 2](#) sowie nach [§ 3 Absätze 3 und 4](#) entsprechend dem Verhältnis der vertraglich vereinbarten reduzierten Arbeitszeit gegenüber der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer/eines vollzeitbeschäftigten Beschäftigten ([§ 6 ABD Teil A, 1.](#)) zu.

## § 6 Übergangsbestimmungen

Für Beschäftigte, die am 30. September 2005 zum Bezug einer ergänzenden Leistung berechtigt sind und deren Arbeitsverhältnis am 1. Oktober 2005 zu demselben Arbeitgeber ununterbrochen fortbesteht, gilt Folgendes:

(1) 1Dem Grenzbetrag nach [§ 2 Absatz 3 Satz 2 Buchstabe a](#) bzw. [§ 3 Absatz 1 Satz 3](#) ist das nach [§ 5 Absatz 2 ABD Teil A, 3.](#) ermittelte Vergleichsentgelt einschließlich Vergütungsgruppenzulage ([§ 9 ABD Teil A, 3.](#)), persönlicher Zulage ([Protokollnotiz zu § 6, §§ 10, 17 Absatz 8, 18 ABD Teil A, 3., §§ 14, 14 a, 31 Absatz 3, 32 Absatz 3 ABD Teil A, 1.](#)) gegenüberzustellen.

2Werden bei der Bemessung des Vergleichsentgelts

– ein höherer Ortszuschlag als der der Stufe 1

– bei bisherigen Beschäftigten der [Vergütungsgruppe V b](#) ohne Anspruch auf Vergütungsgruppenzulage ([§ 9 ABD Teil A, 3.](#)) und/oder persönliche Zulage nach [§§ 10, 18 ABD Teil A, 3., § 14 ABD Teil A, 1.](#) eine Lebensaltersstufe nach vollendetem 43. Lebensjahr berücksichtigt, ist die am 30. September 2005 zustehende ergänzende Leistung weiterzugewähren.

(2) 1Sobald die nächste reguläre Stufe nach den Bestimmungen des ABD Teil [A, 3.](#) bzw. ABD Teil [A, 1.](#) zusteht und/oder eine nach Absatz 1 Satz 1 zu berücksichtigende Zulage gewährt wird, ist der jeweilige Grenzbetrag den Bezügen nach [§ 2 Absatz 3 Satz 1 Buchstabe a](#) bzw. nach Absatz 1 Satz 1 gegenüberzustellen. 2Ein sich dadurch ggf. ergebender Einkommensverlust wird durch die Zahlung einer Besitzstandszulage ausgeglichen. 3Auf diese Zulage sind künftige Erhöhungen des Entgelts durch höhere Eingruppierung einschließlich Garantiebetrag nach [§ 17 Absatz 4 ABD Teil A, 1.](#) Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege gemäß [§ 8 ABD Teil A, 3.](#) Zahlung von Vergütungsgruppenzulagen gemäß [§ 9 ABD Teil A, 3.](#) Aufsteigen in eine höhere Stufe und

– die Gewährung eines Strukturausgleichs gemäß [§ 12 ABD Teil A, 3.](#)

– Gewährung einer Zulage nach [Protokollnotiz zu § 6, §§ 10, 17 Absatz 8, 18 ABD Teil A, 3., §§ 14, 14a, 31 Absatz 3, 32 Absatz 3 ABD Teil A, 1.](#)

in vollem Umfang anzurechnen. 4Die Zulage vermindert sich außerdem um die Hälfte des Erhöhungsbetrages künftiger linearer Entgelterhöhungen.

Anmerkung zu Absatz 2:

Für Beschäftigte, die sich bereits in einer individuellen Endstufe ihrer Entgeltgruppe befinden, gilt Absatz 2 mit der Maßgabe, dass ab 1. Oktober 2007 statt des Tabellenentgelts das Vergleichsentgelt nach Absatz 1 Satz 1 zzgl. der weiteren Bezügebestandteile nach [§ 2 Absatz 3 Satz 1 Buchstabe a](#) den jeweiligen Grenzbeträgen gegenüberzustellen ist.

Bei Wiedereinstellung nach der Anmerkung zu [§ 1 Absatz 1 Satz 1 ABD Teil A, 3.](#) lebt der Anspruch auf die ergänzende Leistung – ggf. unter Berücksichtigung zwischenzeitlicher Verminderungen der ergänzenden Leistung – wieder auf.

(3) [§ 4](#) dieser Regelung und [§ 24 Absatz 2](#) und 4 ABD Teil A, 1. gelten für diese ergänzende Leistung entsprechend.

(4) 1Unberührt von Absatz 1 bleibt der Anspruch auf die ergänzende Leistung nach den §§ 1 bis 4 dieser Regelung. 2Eine nach diesen Bestimmungen tatsächlich gewährte ergänzende Leistung wird auf die ergänzende Leistung nach Absatz 1 angerechnet.

## § 6a Verrechnung von Zulagen

Eine bereits vor dem 01.01.1995 gewährte diözesane Zulage für Beschäftigte im Ordinariat wird mit der ergänzenden Leistung nach [§ 2 Absätze 4 bis 6](#) verrechnet und ab dem Inkrafttreten der Änderungen des [§ 2](#) neueingestellten Beschäftigten nicht mehr gewährt.

## § 7 Änderungen, Außer-Kraft-Treten

(1) Diese Regelung wird zum gleichen Zeitpunkt geändert oder tritt außer Kraft, wenn der ihr dem Grunde nach entsprechende „Tarifvertrag über eine ergänzende Leistung an Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Auszubildende des Freistaates Bayern“ (TV-EL) im Umfang oder in den Bedingungen geändert wird oder nach einer Kündigung außer Kraft tritt.

(2) <sup>1</sup>Soweit sich diese Regelung an der örtlichen Tarifvereinbarung der Stadt München zur München-Zulage orientiert ([§ 1 Absätze 4 bis 7](#), [§ 2 Absätze 4 bis 6](#), [§ 3 Absätze 3 und 4 und § 4](#)) und sich die Regelung der Landeshauptstadt München ändert, nimmt die Kommission auf Grundlage und unter Berücksichtigung der Ergebnisse der Tarifverhandlungen der Tarifvertragsparteien zur örtlichen Tarifvereinbarung der Stadt München zur München-Zulage Verhandlungen zur Anpassung dieser Regelung auf. <sup>2</sup>Tritt die Regelung der Landeshauptstadt München außer Kraft, tritt auch diese Regelung in diesen Punkten außer Kraft. <sup>3</sup>Unter Berücksichtigung des Absatzes 1 gilt ab diesem Zeitpunkt die an der Regelung des TV-EL im Umfang und in den Bedingungen orientierte Regelung wieder vollumfänglich.

## Anlage 1

**Übersicht über die Gemeinden im „Großraum München“ gemäß Kommunalen Arbeitgeberverband Bayern e.V. und Übersicht über die Gemeinden im „Verdichtungsraum München“ nach Landesentwicklungsprogramm**

<b><u>Gemeinden im Großraum München (nach KAV)</u></b>	<b><u>Gemeinden im Verdichtungsraum München (nach LEP)</u></b>
Adelshofen	Alling
Allershausen	Anzing
Althegnenberg	Aschheim
Altomünster	Baierbrunn
Andechs	Berg
Aßling	Dachau
Aying	Ebersberg
Baiern	Eching
Bergkirchen	Eichenau
Bockhorn	Emmering
Bruck	Erding

Brunnthal	Feldafing
Buch am Buchrain	Feldkirchen
Dietramszell	Forstern
Eching am Ammersee	Forstinning
Egenhofen	Freising
Egling	Fürstenfeldbruck
Egmating	Garching bei München
Eitting	Gauting
Erdweg	Germering
Eresing	Gilching
Eurasburg	Gräfelfing
Fahrenzhausen	Grafring bei München
Feldkirchen-Westerham	Grafrath
Finsing	Grasbrunn
Frauenneuharting	Gröbenzell
Geltendorf	Grünwald
Geretsried	Haar
Glonn	Hallbergmoos
Greifenberg	Hebertshausen
Haimhausen	Herrsching am Ammersee
Hattenhofen	Höhenkirchen-Siegertsbrunn
Hilgertshausen-Tandern	Hohenbrunn
Hohenkammer	Ismaning
Hohenlinden	Karlsfeld
Holzkirchen	Kirchheim bei München
Icking	Kirchseeon
Inning am Ammersee	Kottgeisering
Isen	Krailling
Jesenwang	Maisach
Jetzendorf	Mammendorf
Kirchdorf an der Amper	Markt Schwaben
Kranzberg	Landeshauptstadt München
Landsberied	Neubiberg

Lengdorf	Neufahrn bei Freising
Maitenbeth	Neuried
Markt Indersdorf	Oberhaching
Marzling	Oberschleißheim
Mittelstetten	Oberschweinbach
Moorenweis	Olching
Moosach	Ottenhofen
Moosinning	Ottobrunn
Münsing	Planegg
Neuching	Pliening
Oberding	Pöcking
Oberpfraammern	Poing
Odelzhausen	Puchheim
Otterfing	Pullach im Isartal
Pastetten	Putzbrunn
Petershausen	Röhrmoos
Pfaffenhofen an der Glonn	Schäftlarn
Reichertshausen	Schöngeising
Ried	Seefeld
Sauerlach	Starnberg
Schondorf am Ammersee	Taufkirchen
Schwabhausen	Türkenfeld
Steindorf	Tutzing
Steinhöring	Unterföhring
Straßlach-Dingharting	Unterhaching
Sulzemoos	Unterschleißheim
Tuntenhausen	Vaterstetten
Utting am Ammersee	Vierkirchen
Valley	Weßling
Walpertskirchen	Wörth
Weichs	Wörthsee
Weyarn	Zorneding
Wolfratshausen	<b>Gemeindefreie Gebiete:</b>

	Grünwalder Forst
	Perlacher Forst
	<b><i>Übergangsregelung: Besitzstand TV-EL</i></b>
	Eitting
	Finsing
	Marzling
	Moosinning
	Neuching
	Oberding

## Anlage 2

### **Einzelarbeitsvertragliche Vereinbarung zur Gewährung der ergänzenden Leistung nach [§ 1 Absatz 5](#) (Beschäftigte mit Hauptwohnung im „Großraum München“ und Dienststelle im „Verdichtungsraum München“)**

„In Ergänzung des Arbeitsvertrages vom xxxx wird Folgendes vereinbart:

- (1) Der Arbeitgeber gewährt der/dem Beschäftigten eine ergänzende Leistung nach Maßgabe von ABD Teil D, 8 in der jeweils geltenden Fassung.
- (2) Grundlage der Zahlung ist [§ 1 Absatz 5 ABD Teil D, 8](#).
- (3) Die Zulage entfällt ersatzlos
  - a) und mit sofortiger Wirkung, wenn die Kommune der Hauptwohnung des/der Beschäftigten (Wohnortgemeinde) die entsprechende Zulage an ihre Beschäftigten nicht mehr gewährt
  - b) oder zu dem Zeitpunkt, zu dem der/die Beschäftigte seine/ihre Hauptwohnung in eine Kommune (Gemeinde) verlegt, die ihren Beschäftigten eine entsprechende Zulage nicht gewährt,
  - c) oder zu dem Zeitpunkt, zu dem die Rechtsgrundlage im ABD entfällt.Änderungen von Umständen, die sich auf die Anspruchsberechtigung auswirken, insbesondere ein Umzug, müssen durch die/den Beschäftigten unverzüglich mitgeteilt werden.
- (4) Änderungen von Umständen, die sich auf die Anspruchsberechtigung auswirken, insbesondere ein Umzug, müssen durch die/den Beschäftigten unverzüglich mitgeteilt werden.“

## Anlage 3

### **Beschlussfassung zur Gewährung einer ergänzenden Leistung an Beschäftigte nach [§ 1 Absatz 1 ABD Teil D, 8](#).**

„(1) Der Arbeitgeber gewährt den Beschäftigten eine ergänzende Leistung nach Maßgabe der Regelungen des ABD Teil D, 8.

- (2) Grundlage der Zahlung ist [§ 1 Absatz 6 ABD Teil D, 8](#).
- (3) evtl. abweichend von ABD Teil D, 8. wenn die Dienststellenkommune eine Zulage in anderer Höhe gewährt. Die Zulagenhöhe richtet sich immer nach der Kommune der (Haupt-)Dienststelle des Arbeitgebers: Die Höhe der Zulage beträgt ....
- (4) Die Zulage entfällt ersatzlos
  - a) und mit sofortiger Wirkung, wenn die Kommune der (Haupt-)Dienststelle des Arbeitgebers die entsprechende Zulage an ihre Beschäftigten nicht mehr gewährt,
  - b) oder zu dem Zeitpunkt, zu dem die Rechtsgrundlage im ABD entfällt.“

## Anlage 4

### **Einzelarbeitsvertragliche Vereinbarung zur Gewährung der ergänzenden Leistung nach [§ 1 Absatz 6](#) (Beschäftigte mit Hauptwohnung im „Verdichtungsraum München“ und Dienststelle im „Großraum München“)**

„In Ergänzung des Arbeitsvertrages vom xxxx wird Folgendes vereinbart:

- (1) Der Arbeitgeber gewährt der/dem Beschäftigten eine ergänzende Leistung nach Maßgabe von ABD Teil D, 8. in der jeweils geltenden Fassung.
- (2) Grundlage der Zahlung ist [§ 1 Absatz 6 ABD Teil D, 8.](#)
- (3) Die Zulage entfällt ersatzlos
  - a) und mit sofortiger Wirkung, wenn die Kommune der (Haupt-)Dienststelle des Arbeitgebers die entsprechende Zulage an ihre Beschäftigten nicht mehr gewährt,
  - b) oder zu dem Zeitpunkt, zu dem der/die Beschäftigte seine Hauptwohnung aus dem „Verdichtungsraum München“ im Sinne des Absatzes 1 ([Anhang 2 der Anlage zur Verordnung über das Landesentwicklungsprogramm Bayern \(LEP\) vom 22. August 2013](#) (GVBl S. 550, BayRS 230-1-5-F) in der jeweils geltenden Fassung) herausverlegt
  - c) oder zu dem Zeitpunkt, zu dem die Rechtsgrundlage im ABD entfällt.
- (4) Änderungen von Umständen, die sich auf die Anspruchsberechtigung auswirken, insbesondere ein Umzug, müssen durch die/den Beschäftigten unverzüglich mitgeteilt werden.“

## Anlage 5

### **Einzelarbeitsvertragliche Vereinbarung zur Gewährung der ergänzenden Leistung nach [§ 1 Absatz 7](#) (Beschäftigte mit Hauptwohnung im „Großraum München“ und Dienststelle im „Großraum München“)**

„In Ergänzung des Arbeitsvertrages vom xxxx wird Folgendes vereinbart:

- (1) Der Arbeitgeber gewährt der/dem Beschäftigten eine ergänzende Leistung nach Maßgabe von ABD Teil D, 8. in der jeweils geltenden Fassung.
- (2) Grundlage der Zahlung ist [§ 1 Absatz 7](#) in Verbindung mit [§ 1 Absatz 6 ABD Teil D, 8.](#)
- (3) Die Zulage entfällt ersatzlos
  - a) und mit sofortiger Wirkung, wenn die Kommune der (Haupt-)Dienststelle des Arbeitgebers die entsprechende Zulage an ihre Beschäftigten nicht mehr gewährt,
  - b) oder mit sofortiger Wirkung, wenn die Kommune der Hauptwohnung (Wohnortgemeinde) des/der Beschäftigten die entsprechende Zulage an ihre Beschäftigten nicht mehr gewährt
  - c) oder zu dem Zeitpunkt, zu dem der/die Beschäftigte seine/ihre Hauptwohnung in eine Kommune (Gemeinde) verlegt, die ihren Beschäftigten eine entsprechende Zulage nicht gewährt,
  - d) oder zu dem Zeitpunkt, zu dem die Rechtsgrundlage im ABD entfällt.
- (4) Änderungen von Umständen, die sich auf die Anspruchsberechtigung auswirken, insbesondere ein Umzug, müssen durch die/den Beschäftigten unverzüglich mitgeteilt werden.“



## **D, 13. Regelung über die einmalige Sonderzahlung 2018**

### **§ 1 Geltungsbereich**

Diese Regelung gilt für Beschäftigte, die unter den Geltungsbereich des Arbeitsvertragsrechts der bayerischen Diözesen (ABD) fallen.

### **2 Einmalige Sonderzahlung**

(1) <sup>1</sup>Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen 1 bis 6, S 2 bis S 4, P 5 oder P 6 eingruppiert sind, erhalten eine einmalige Sonderzahlung in Höhe von 250 Euro, wenn ihr Arbeitsverhältnis am 1. März 2018 bestand und an mindestens einem Tag zwischen dem 1. März und dem 31. Dezember 2018 Anspruch auf Entgelt besteht. <sup>2</sup>[§ 24 Absatz 2 ABD Teil A, 1.](#) gilt entsprechend. <sup>3</sup>Maßgeblich sind die jeweiligen Verhältnisse am 1. März 2018.

Anmerkung zu Absatz 1:

Anspruch auf Entgelt im Sinne des Absatzes 1 sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in [§ 21 Satz 1 ABD Teil A, 1.](#) genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss ([§ 22 Absatz 2 ABD Teil A, 1.](#)), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird.

(2) Die einmalige Sonderzahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

### **§ 3 Ausnahmen vom Geltungsbereich**

<sup>1</sup>Für Beschäftigte, die spätestens mit Ablauf des 17. April 2018 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, gilt diese Regelung nur, wenn sie dies bis 31. März 2019 schriftlich beantragen. <sup>2</sup>Für Beschäftigte, die spätestens mit Ablauf des 17. April 2018 aufgrund eigenen Verschuldens ausgeschieden sind, gilt diese Regelung nicht.

## D, 14. Regelung über eine einmalige Corona-Sonderzahlung 2020

### § 1 Geltungsbereich

1Diese Regelung gilt für Beschäftigte, die unter den Geltungsbereich des Arbeitsvertragsrechts der bayerischen Diözesen (ABD) fallen. 2Ausgenommen sind Beschäftigte, auf die die Teile B, 4. und B, 6. Anwendung finden. 3Institute des geweihten Lebens bzw. Gesellschaften des apostolischen Lebens können die Leistung nach dieser Regelung absenken, wenn sie - belegt durch einen Bericht über die wirtschaftliche und finanzielle Lage der Einrichtung in entsprechender Anwendung von § 27a Absatz 2 Nr. 1 MAVO - nur so ihre sonstigen laufenden finanziellen Verpflichtungen erfüllen können. 4Soweit eine Mitarbeitervertretung gebildet ist, bedarf die Absenkung einer Dienstvereinbarung. 5In Einrichtungen ohne Mitarbeitervertretung ist der Nachweis in einer Mitarbeiterversammlung abzugeben. 6Kann eine Mitarbeiterversammlung nicht stattfinden, sind die Beschäftigten in Textform zu informieren.

### § 2 Einmalige Corona Sonderzahlung

(1) Personen, die unter den Geltungsbereich des Arbeitsvertragsrechts der bayerischen Diözesen (ABD) fallen, erhalten eine einmalige Corona-Sonderzahlung spätestens mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember 2020 ausgezahlt, wenn ihr Arbeitsverhältnis am 1. Oktober 2020 bestand und an mindestens einem Tag zwischen dem 1. März 2020 und dem 31. Oktober 2020 Anspruch auf Entgelt bestanden hat.

Anmerkung zu Absatz 1:

- 1Die einmalige Corona-Sonderzahlung wird zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt gewährt. 2Es handelt sich um eine Beihilfe bzw. Unterstützung des Arbeitgebers zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Corona-Krise im Sinne des [§ 3 Nummer 11a des Einkommensteuergesetzes](#).
- 1Anspruch auf Entgelt im Sinne des Absatzes 1 sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der § 21 Satz Teil A, 1. genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 22 Absatz 2 und 3 Teil A, 1.), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. 2Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach [§ 45 SGB V](#) oder entsprechender gesetzlicher Leistungen, Kurzarbeitergeld und der Bezug von Mutterschaftsgeld nach [§ 19 MuSchG](#).
- Die Corona-Sonderzahlung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

(2) 1Die Höhe der einmaligen Corona-Sonderzahlung beträgt

- für die Entgeltgruppen 1 bis 8: 600,00 Euro
- für die Entgeltgruppen 9a bis 12: 400,00 Euro
- für die Entgeltgruppen 13 bis 15: 300,00 Euro

2Im Anwendungsbereich von Teil E, 1. und Teil, E, 2. beträgt die Höhe der einmaligen Corona-Sonderzahlung 225,00 Euro. 3§ 24 Absatz 2 Teil A, 1. gilt entsprechend. 4Maßgeblich sind die jeweiligen Verhältnisse am 1. Oktober 2020.

Anmerkung zu Satz 1:

Die Regelungen des § 1 Abs. 3 der Anlage zu § 44 Teil A, 1. und des § 45 Abs. 2 Satz 2 Teil A, 1. gelten entsprechend.

(3) Die einmalige Corona-Sonderzahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

## 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,

- in praxisintegrierten Ausbildungsgängen zur Erzieherin/zum Erzieher nach landesrechtlichen Regelungen und

- für Auszubildende in der Pflege nach dem Gesetz über Pflegeberufe (Pflegeberufegesetz), 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 Weinbaues oder der Forstwirtschaft ausgebildet werden, es sei denn, dass die Beschäftigten des Auszubildenden unter das ABD fallen,
- d) körperlich, geistig oder seelisch behinderte Personen, die aufgrund ihrer Behinderung in besonderen Ausbildungswerkstätten, Berufsförderungswerkstätten oder in Lebenshilfeeinrichtungen ausgebildet werden sowie
- e) für Studierende in einem ausbildungsintegrierten dualen Studium, die vom Geltungsbereich des ABD Teil E, 4. erfasst sind.

(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.

2Bei Auszubildenden in der Pflege nach dem Pflegeberufegesetz muss der Ausbildungsvertrag darüber hinaus folgende Angaben enthalten:

- a) den gewählten Vertiefungseinsatz einschließlich einer Ausrichtung nach § 7 Abs. 4 Satz 2 Pflegeberufegesetz,
- b) Verpflichtung der Auszubildenden/des Auszubildenden zum Besuch der Ausbildungsveranstaltungen der Pflegeschule,
- c) Umfang etwaiger Sachbezüge,
- d) Hinweis auf die Rechte als Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer im Sinne von § 3 MAVO des Trägers der praktischen Ausbildung.

(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 Auszubildende.

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

- gegen kirchliche oder staatliche Gesetze verstößt,
- mit dem Ansehen des kirchlichen Dienstes nicht vereinbar ist,
- die Auszubildende/den Auszubildenden in Widerspruch zu ihren/seinen dienstlichen Pflichten bringt,
- in Konkurrenz zu der im Ausbildungsvertrag vereinbarten Tätigkeit der/des Auszubildenden steht,
- die Zeit oder die Arbeitskraft der/des Auszubildenden so stark in Anspruch nimmt, dass die ordnungsgemäße Erfüllung ihrer/seiner im Ausbildungsvertrag vereinbarten Pflichten beeinträchtigt wird.

4Auch nicht anzeigepflichtige Nebentätigkeiten dürfen die Dienstobliegenheiten nicht beeinträchtigen.

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

## **§ 6 Personalakten**

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

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

## **§ 6a Anrufung der Schlichtungsstelle**

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

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

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

(4) <sup>1</sup>Unterrichtszeiten einschließlich der Pausen gelten als Ausbildungszeit. <sup>2</sup>Dies 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) <sup>1</sup>Auszubildende dürfen nicht über die nach Absatz 1 geregelte Ausbildungszeit hinaus zu Mehrarbeit herangezogen und nicht mit Akkordarbeit beschäftigt werden. <sup>2</sup>[§§ 21, 23 ArbSchG](#) und [§ 17 Absatz 7 BBlG](#) bleiben unberührt.

## § 8 Ausbildungsentgelt

(1) Das monatliche Ausbildungsentgelt beträgt

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

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

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

(4) Wird die Ausbildungszeit

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

b) auf Antrag der/des Auszubildenden nach [§ 8 Absatz 2 BBlG](#) von der zuständigen Stelle oder nach [§ 27 c 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](#), [§ 8a](#)) in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Regelungen mit der Maßgabe, dass der Urlaubsanspruch bei Verteilung der wöchentlichen Ausbildungszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche in jedem Urlaubsjahr 30 Ausbildungstage beträgt.

(2) Der Erholungsurlaub ist nach Möglichkeit zusammenhängend während der 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 BBlG](#) 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](#), [§ 8a Absatz 1 und 2](#)) übersteigen. 2Satz 1 gilt nicht, soweit die Fahrtkosten nach landesrechtlichen Vorschriften von einer Körperschaft des öffentlichen Dienstes getragen werden. 3Die notwendigen Auslagen für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand werden bei Besuch der regulären auswärtigen Berufsschule im Blockunterricht entsprechend Absatz 2 Sätze 3 bis 6 erstattet. 4Leistungen Dritter sind anzurechnen.

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

## § 10a Familienheimfahrten

1Für Familienheimfahrten vom jeweiligen Ort der Ausbildungsstätte oder vom Ort der auswärtigen Berufsschule, deren Besuch vom Ausbildenden veranlasst wurde, zum Wohnort der Eltern, der Erziehungsberechtigten oder der Ehegattin/des Ehegatten werden den Auszubildenden monatlich einmal die im Bundesgebiet entstandenen notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z. B. Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard) sind auszunutzen. 2Beträgt die Entfernung mehr als 300 km, können im Bahnverkehr Zuschläge bzw. besondere Fahrpreise (z. B. für ICE) erstattet werden. 3Die Sätze 1 und 2 gelten nicht, wenn aufgrund geringer Entfernung eine tägliche Rückkehr möglich und zumutbar ist oder der Aufenthalt am jeweiligen Ort der Ausbildungsstätte oder der auswärtigen Berufsschule weniger als vier Wochen beträgt.

## § 11 Schutzkleidung, Ausbildungsmittel, Lernmittelzuschuss

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

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

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

## § 12 Entgelt im Krankheitsfall

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

(2) Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.

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

## § 12a Entgeltfortzahlung in anderen Fällen

(1) Auszubildenden ist das Ausbildungsentgelt für insgesamt fünf Ausbildungstage fortzuzahlen, um sich vor den in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Abschlussprüfungen ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorbereiten zu können; bei der 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) <sup>1</sup>Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung erhalten Auszubildende eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von 13,29 € monatlich. <sup>2</sup>Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem den Ausbildenden die erforderlichen Angaben mitgeteilt werden, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres.

(2) <sup>1</sup>Die vermögenswirksame Leistung kann zur Entgeltumwandlung verwendet werden. <sup>2</sup>Im Falle der Entgeltumwandlung besteht der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung auch dann, wenn kein Vertrag im Sinne von [§ 2 des 5. VermBG](#) nachgewiesen wird.

<sup>3</sup>Ein Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung sowohl für eine Anlage nach dem Vermögensbildungsgesetz als auch zur Entgeltumwandlung ist ausgeschlossen.

## § 14 Jahressonderzahlung

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

(2) <sup>1</sup>Der Anspruch ermäßigt sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Auszubildende keinen Anspruch auf Ausbildungsentgelt ([§ 8](#), [§ 8a](#)), Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubs ([§ 9](#)) oder im Krankheitsfall ([§ 12](#)) haben. <sup>2</sup>Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Auszubildende wegen Beschäftigungsverboten nach [§ 3 Absatz 1 und 2 Mutterschutzgesetz](#) kein Ausbildungsentgelt erhalten haben. <sup>3</sup>Die 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) <sup>1</sup>Die Jahressonderzahlung wird mit dem für November zustehenden Ausbildungsentgelt spätestens jedoch Anfang Dezember ausgezahlt. <sup>2</sup>Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

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

## § 15 Zusätzliche Altersversorgung

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

## § 16 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

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

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

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

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

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

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

## § 16a Übernahme von Auszubildenden

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

Anmerkung zu § 16a:

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

## § 17 Abschlussprämie

(1) 1Bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses aufgrund erfolgreich abgeschlossener Abschlussprüfung bzw. staatlicher Prüfung erhalten Auszubildende eine Abschlussprämie als Einmalzahlung in Höhe von 400,00 €. 2Die Abschlussprämie ist kein Zusatzversicherungs-

pflichtiges Entgelt. 3Sie ist nach Bestehen der Abschlussprüfung bzw. der staatlichen Prüfung fällig.

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

## **§ 18 Zeugnis**

1Der Auszubildende 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 Auszubildenden in Schriftform geltend gemacht werden.

## **§ 20 Einmalzahlungen für 2006 und 2007**

*(aufgehoben)*

## **§ 21 Corona-Sonderzahlung 2020**

Die Regelung über eine einmalige Corona-Sonderzahlung 2020 (ABD Teil D, 14.) gilt entsprechend.

## **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 Regelungsnetzwerk 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.

## **§ 18 Corona-Sonderzahlung 2020**

Die Regelung über eine einmalige Corona-Sonderzahlung 2020 (ABD Teil D, 14.) gilt entsprechend.

## **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). 3Für Praktikantinnen und Praktikanten, die unter das BBiG fallen, gelten nach [§ 26 BBiG](#) die Vorschriften der [§§ 10 bis 23 und 25](#) dieses Gesetzes mit bestimmten Maßgaben.

### 2.2 Höhe der Vergütung

1Praktikantinnen und Praktikanten, die unter den Geltungsbereich des BBiG fallen, haben nach [§ 26](#) i.V.m. [§ 17 BBiG](#) Anspruch auf eine angemessene Vergütung, die jeweils im Einzelnen zu vereinbaren ist. 2Bei den nachfolgend aufgeführten Praktika wird eine Vergütung in der angegebenen Höhe als angemessen angesehen. 3Bei sonstigen unter das BBiG fallenden Praktika kann die angemessene Vergütung in Anlehnung an diese Sätze festgelegt werden.

#### 2.2.1 Vorpraktika

1Vorpraktika sind solche, die in Ausbildungs-, Studien- und Prüfungsordnungen oder ähnlichen Vorschriften als Zulassungsvoraussetzungen für den Beginn einer Schul-, Fachhochschul- oder Hochschulausbildung gefordert werden, oder solche, die auf Veranlassung der jeweiligen Ausbildungsstätte als Zulassungsvoraussetzung abgeleistet werden müssen, ohne dass die vorgenannten Voraussetzungen vorliegen.

2Vorpraktikantinnen und Vorpraktikanten können folgende Vergütung erhalten:

- a) bis zum vollendeten 18. Lebensjahr
  - aa) höchstens 400,00 EURO monatlich,
  - bb) die jeweilige Ausbildungsvergütung für das erste bzw. zweite Ausbildungsjahr nach der Regelung über eine Vergütung für Auszubildende ([§ 8 Absatz 1 ABD Teil E, 1.](#)), wenn das Vorpraktikum länger als ein Jahr dauert,
- b) nach vollendetem 18. Lebensjahr
  - aa) höchstens 450,00 EURO monatlich,
  - bb) die jeweilige Ausbildungsvergütung für das erste bzw. zweite Ausbildungsjahr nach der Regelung über eine Vergütung für Auszubildende ([§ 8 Absatz 1 ABD Teil E, 1.](#)), wenn das Vorpraktikum länger als ein Jahr dauert.

#### 2.2.2 Praktikantinnen und Praktikanten im Sozialpädagogischen Seminar

1Praktikantinnen und Praktikanten im Sozialpädagogischen Seminar nach Anlage 3 der [Schulordnung für die Fachakademien](#) (Fachakademieordnung – FakO) erhalten

- a) im ersten Ausbildungsjahr mindestens 50 % der Ausbildungsvergütung für das erste Ausbildungsjahr nach der Regelung über eine Vergütung für Auszubildende ([§ 8 Absatz 1 ABD Teil E, 1.](#)),
- b) im zweiten Ausbildungsjahr mindestens 50 % der Ausbildungsvergütung für das zweite Ausbildungsjahr nach der Regelung über eine Vergütung für Auszubildende ([§ 8 Absatz 1. ABD Teil E, 1.](#)).

2Praktikantinnen und Praktikanten, deren Ausbildungsdauer gemäß [§ 6 Absatz 2 Satz 1 FakO](#) auf ein Jahr gekürzt wird, gelten als im 2. Ausbildungsjahr stehend.

### **2.2.3 Berufspraktika**

Praktikantinnen und Praktikanten, die nach Abschluss der schulischen Ausbildung

a) für den Beruf der Haus- und Familienpflegerin/ des Haus- und Familienpflegers,

b) für den Beruf der Wirtschaftlerin/ des Wirtschafters

ein Berufspraktikum ableisten, kann eine Vergütung wie an Praktikantinnen und Praktikanten für den Beruf der Kinderpflegerin/ des Kinderpflegers,

c) für den Beruf der Altenpflegerin/ des Altenpflegers,

d) für den Beruf der hauswirtschaftlichen Betriebsleiterin/ des hauswirtschaftlichen Betriebsleiters

ein Berufspraktikum ableisten, kann eine Vergütung wie an Praktikantinnen und Praktikanten für den Beruf der Erzieherin/ des Erziehers und

e) für den Beruf der Psychagogin/ des Psychagogen

ein Berufspraktikum ableisten, kann eine Vergütung wie an Praktikantinnen und Praktikanten für den Beruf des Sozialarbeiters

nach der Regelung für Praktikantinnen und Praktikanten ([ABD Teil E, 2.](#)) gewährt werden.

## **2.3 Fortzahlung der Vergütung**

### **2.3.1 Urlaub**

Für Praktikantinnen und Praktikanten besteht Anspruch auf die Gewährung von Urlaub nach den Vorschriften für Auszubildende ([§ 9 ABD Teil E, 1.1.](#)).

### **2.3.2 Sonstige Fälle**

Im Übrigen gilt [§ 19 Absatz 1 Nr. 2 BBiG](#) entsprechend.

## **3. Praktikantinnen und Praktikanten, die nicht unter den Geltungsbereich des BBiG fallen**

### **3.1 Begriffsbestimmungen**

1Praktikantinnen und Praktikanten, die nicht unter den Geltungsbereich des BBiG fallen, sind insbesondere solche, die ein Praktikum ableisten, das Bestandteil einer Schul- oder Hochschulausbildung ist (vgl. auch Urteil des BAG vom 19. Juni 1974 – 4 AZR 436/73 – AP Nr. 3 zu § 3 BAT). 2Dazu gehören z. B. Praktika von Studierenden der Fachhochschulen während der Praxissemester, Praktika von Fachoberschülerinnen/Fachoberschülern, Praktika, die Schülerinnen/Schüler von allgemeinbildenden Schulen, von Fachschulen oder von Berufsfachschulen (Erzieherinnen/Erzieher, Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger usw.) abzuleisten haben, sowie Zwischen- oder Blockpraktika von Studierenden der Fachhochschulen und der Hochschulen, die in Studien- oder Prüfungsordnungen vorgeschrieben sind. 3Dies gilt auch für die praktische Ausbildung der Studierenden der Medizin in Krankenhäusern (Urteil des BAG vom 25. März 1981 – 5 AZR 353/79 – AP Nr. 1 zu § 19 BBiG).

### **3.2 Höhe der Vergütung**

1Eine gesetzliche Verpflichtung zur Zahlung einer Vergütung besteht nicht. 2Von einer Zahlung der Vergütung ist ganz oder teilweise abzusehen, wenn kein besonderes Interesse an der Beschäftigung der Praktikantinnen und Praktikanten besteht. 3Mit Rücksicht auf die



## **E, 4. Regelungen für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen**

### **§ 1 Geltungsbereich, Begriffsbestimmungen**

(1) <sup>1</sup>Diese Regelung gilt für Personen, die mit Verwaltungen und Betrieben einen Vertrag für die Teilnahme an einem ausbildungsintegrierten dualen Studiengang schließen. <sup>2</sup>Die Personen werden nachfolgend Studierende genannt. <sup>3</sup>Voraussetzung dafür, dass dieser Tarifvertrag auf Studierende Anwendung findet, ist auch, dass die Studierenden in einem Beruf ausgebildet werden, der von

- § 1 Abs. 1 Buchst. a),
  - § 1 Abs. 1 Buchst. b),
  - § 1 Abs. 1 Buchst. c),
- des Teils E, 1. erfasst wird.

(2) <sup>1</sup>Ausbildender ist, wer andere Personen zur Ausbildung einstellen darf. <sup>2</sup>Die Ausbildereigenschaft bestimmt sich nach dem Aufbau der Verwaltung.

(3) <sup>1</sup>Das ausbildungsintegrierte duale Studium verbindet auf der Grundlage eines schriftlichen Ausbildungs- und Studienvertrags eine betriebliche Ausbildung, die von Absatz 1 Satz 3 erfasst wird, mit einem Studium, das in einem vom Ausbildenden vorgegebenen Studiengang an einer Hochschule absolviert wird. <sup>2</sup>Das ausbildungsintegrierte duale Studium gliedert sich in einen Ausbildungsteil und einen Studienteil, die beide jeweils dem Erreichen der entsprechenden Abschlussqualifikation dienen. <sup>3</sup>Dabei beinhaltet der Studienteil des ausbildungsintegrierten dualen Studiums fachtheoretische Studienabschnitte an der Hochschule (Lehrveranstaltungen) und berufspraktische Studienabschnitte beim Ausbildenden oder einem von dem Ausbildenden zu bestimmenden Dritten.

### **§ 2 Ausbildungs- und Studienvertrag, Nebenabreden**

(1) <sup>1</sup>Vor Beginn des Ausbildungs- und Studienverhältnisses ist ein schriftlicher Ausbildungs- und Studienvertrag zu schließen, der neben der Bezeichnung des beabsichtigten Studienabschlusses (Studienteil) und des integrierten Ausbildungsberufes (Ausbildungsteil) mindestens folgende Angaben enthält:

- a) die maßgebliche Studien- und Prüfungsordnung in der jeweils geltenden Fassung, die kooperierende Hochschule, den Aufbau und die sachliche Gliederung des ausbildungsintegrierten dualen Studiums, die maßgebliche Ausbildungs- und Prüfungsordnung in der jeweils geltenden Fassung sowie Art, sachliche und zeitliche Gliederung des Ausbildungsteils,
- b) Beginn, Dauer und Verteilung des Studienteils einschließlich berufspraktischer Studienabschnitte (Studienplan) und Festlegung der diesbezüglichen Teilnahmepflicht sowie Beginn, Dauer und Verteilung des Ausbildungsteils (Ausbildungsplan),
- c) Dauer der regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen Ausbildungs- und Studienzeit,
- d) Dauer der Probezeit,
- e) Zahlung und Höhe des Studienentgelts sowie Studiengebühren,

- f) Dauer und Inanspruchnahme des Urlaubs,
- g) Voraussetzungen, unter denen das Vertragsverhältnis gekündigt werden kann,
- h) Bindungs- und Rückzahlungsbedingungen,
- i) die Geltung dieses Tarifvertrages sowie einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die Betriebs- und Dienstvereinbarungen, die auf das Ausbildungs- und Studienverhältnis anzuwenden sind,
- j) die Form des Ausbildungsnachweises nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) für Studierende mit einem Ausbildungsteil nach § 1 Abs. 1 Buchst. a) Teil E, 1.

2Bei Studierenden mit einem Ausbildungsteil nach § 1 Abs. 1 Buchst. b) Teil E, 1. mit einer integrierten Ausbildung nach dem Pflegeberufegesetz (PflBG) muss der Ausbildungs- und Studienvertrag darüber hinaus folgende Angaben enthalten:

- a) den gewählten Vertiefungseinsatz einschließlich einer Ausrichtung nach § 7 Abs. 4 Satz 2 PflBG,
- b) Verpflichtung der Studierenden zum Besuch der Ausbildungsveranstaltungen der Pflegeschule,
- c) Umfang etwaiger Sachbezüge nach § 19 Abs. 2 PflBG,
- d) Hinweis auf die Rechte als Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer im Sinne von § 5 Betriebsverfassungsgesetz oder des für den Ausbilder jeweils geltenden Landespersonalvertretungsgesetzes.

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

(3) 1Falls im Rahmen des Ausbildungs- und Studienvertrages eine Vereinbarung über die Gewährung einer Personalunterkunft getroffen wird, ist dies in einer gesondert kündbaren Nebenabrede festzulegen. 2Der Wert der Personalunterkunft wird auf das Studienentgelt mit der Maßgabe angerechnet, dass der nach § 3 Abs. 1 Unterabs. 1, Teil D, 7. maßgebende Quadratmetersatz um 15 v. H. zu kürzen ist.

## **§ 3 Probezeit, Kündigung**

(1) Die Probezeit beträgt

- a) drei Monate für Studierende mit einem Ausbildungsteil nach § 1 Abs. 1 Buchst. a) Teil E, 1. und
- b) sechs Monate für Studierende mit einem Ausbildungsteil nach § 1 Abs. 1 Buchst. b) oder c) Teil E, 1.

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

(3) Nach der Probezeit kann das Vertragsverhältnis unbeschadet der gesetzlichen Kündigungsgründe nur gekündigt werden

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

## § 4 Ärztliche Untersuchungen

(1) 1Studierende haben auf Verlangen des Ausbildenden vor ihrer Einstellung ihre gesundheitliche Eignung durch das Zeugnis einer Betriebsärztin/eines Betriebsarztes, einer Personalärztin/eines Personalarztes oder einer Amtsärztin/eines Amtsarztes nachzuweisen, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf eine andere Ärztin/einen anderen Arzt geeinigt haben. 2Für Studierende, die unter das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) fallen, ist ergänzend [§ 32 Abs. 1 JArbSchG](#) zu beachten.

(2) 1Der Ausbildende ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, Studierende zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie in der Lage sind, die nach dem Ausbildungs- und Studienvertrag übernommenen Verpflichtungen zu erfüllen. 2Bei der beauftragten Ärztin/dem beauftragten Arzt kann es sich um eine Betriebsärztin/einen Betriebsarzt, eine Personalärztin/einen Personalarzt oder eine Amtsärztin/einen Amtsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf eine andere Ärztin/einen anderen Arzt geeinigt haben. 3Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Ausbildende.

(3) Studierende, 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 Ausbildungs- und Studienverhältnisses ärztlich zu untersuchen.

## § 5 Schweigepflicht, Nebentätigkeiten, Schadenshaftung

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

(2) 1Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben Studierende ihrem Ausbildenden rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. 2Der Ausbildende kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die nach dem Ausbildungs- und Studienvertrag übernommenen Verpflichtungen der Studierenden oder berechnete Interessen des Ausbildenden zu beeinträchtigen.

(3) Für die Schadenshaftung der Studierenden finden die für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden tariflichen Bestimmungen entsprechende Anwendung.

## § 6 Nachweispflichten, Akteneinsichtsrecht

(1) 1Die Leistungsnachweise aus dem Studienteil des ausbildungsintegrierten dualen Studiums sind Bestandteil der Personalakte der Studierenden. 2Hierzu haben die Studierenden die von den Hochschulen auszustellenden Leistungsübersichten nach den jeweiligen Studien- und Prüfungsordnungen sowie eine Abschrift des Abschlusszeugnisses unverzüglich nach Aushändigung dem Ausbildenden vorzulegen.

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

(3) 1Beurteilungen sind Studierenden unverzüglich bekannt zu geben. 2Die Bekanntgabe ist aktenkundig zu machen.

## **§ 7 Wöchentliche und tägliche Ausbildungs- und Studienzeit**

(1) 1Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Ausbildungs- und Studienzeit und tägliche Ausbildungs- und Studienzeit der Studierenden richten sich während der fachtheoretischen Abschnitte nach der jeweiligen Ausbildungs-, Studien- und Prüfungsordnung. 2Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Ausbildungs- und Studienzeit der Studierenden, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, richtet sich während der berufspraktischen Abschnitte beim Auszubildenden nach den für die Beschäftigten des Auszubildenden maßgebenden Vorschriften über die Arbeitszeit. 3Die Sätze 1 und 2 gelten auch bei der Durchführung von berufspraktischen Abschnitten einschließlich der praktischen Ausbildung des Ausbildungsteils bei einem Dritten. 4In dem Ausbildungs- und Studienvertrag nach § 2 werden die berufspraktischen Abschnitte verbindlich in einem Ausbildungs- und Studienplan vereinbart.

(2) Wird das Führen von Berichtsheften (Ausbildungsnachweisen) verlangt, ist den Studierenden dazu während der Ausbildungs- und Studienzeit Gelegenheit zu geben.

(3) 1An Tagen, an denen Studierende fachtheoretische Studienabschnitte an der Hochschule absolvieren, gilt die tägliche Ausbildungs- und Studienzeit als erfüllt. 2Im Übrigen gelten für Studierende, die eine Ausbildung nach § 1 Abs. 1 Buchst. a), Teil E, 1. absolvieren, Unterrichtszeiten einschließlich der Pausen als Ausbildungs- und Studienzeit. 3Dies gilt auch für die notwendige Wegezeit zwischen Unterrichtsort und Ausbildungsstätte, sofern die praktische Ausbildung oder berufspraktische Studienabschnitte nach dem Unterricht fortgesetzt werden.

(4) Im Übrigen gilt für Studierende mit einem Ausbildungsteil nach § 1 Abs. 1 Buchst. a), Teil E, 1., dass sie an Tagen, an denen sie im Rahmen ihres Ausbildungsteils an einem theoretisch betrieblichen Unterricht von mindestens 270 tatsächlichen Unterrichtsminuten teilnehmen, nicht zur praktischen Ausbildung herangezogen werden dürfen.

(5) Studierende dürfen im Rahmen des Ausbildungs- und Studienzwecks auch an Sonntagen und Wochenfeiertagen und in der Nacht ausgebildet werden.

(6) 1Eine Beschäftigung, die über die nach Absatz 1 geregelte Ausbildungs- und Studienzeit hinausgeht, ist nur ausnahmsweise zulässig. 2§§ 21, 23 JArbSchG, § 17 Abs. 7 BBiG und § 19 Abs. 3 PflBGB bleiben unberührt.

## **§ 8 Studienentgelt und Studiengebühren**

(1) 1Studierende erhalten bis zum Ablauf des Kalendermonats, in dem die Abschlussprüfung des Ausbildungsteils erfolgreich abgelegt wird, ein Studienentgelt, das sich aus einem monatlichen Entgelt und einer monatlichen Zulage zusammensetzt. 2Das monatliche Entgelt beträgt

a) für Studierende nach § 1 Abs. 1 Buchst. a) Teil E, 1.

im ersten Ausbildungsjahr	1.018,26 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.068,20 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.114,02 Euro
im vierten Ausbildungsjahr	1.177,59 Euro.

b) für Studierende nach § 1 Abs. 1 Buchst. b) Teil E, 1.

im ersten Ausbildungsjahr	1.140,69 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.202,07 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.303,38 Euro.

c) für Studierende nach § 1 Abs. 1 Buchst. c) Teil E, 1.

im ersten Ausbildungsjahr	1.015,24 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.075,30 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.172,03 Euro.

3Die monatliche Zulage beträgt 150 Euro. 4Die Zulage erfolgt als monatliche Pauschale und damit unabhängig von der zeitlichen Verteilung der Ausbildungs- und Studienteile.

(2) Nach dem Ablauf des Kalendermonats, in dem die Abschlussprüfung des Ausbildungsteils erfolgreich abgelegt wurde, erhalten die Studierenden anstelle des Studienentgelts nach Absatz 1 bis zur Beendigung des ausbildungsintegrierten dualen Studiums ein monatliches Studienentgelt in Höhe von

- 1.250 Euro bei einem ausbildungsintegrierten dualen Studiengang mit einem Ausbildungsteil nach § 1 Abs. 1 Buchst. a), Teil E, 1.,
- 1.310 Euro bei einem ausbildungsintegrierten dualen Studiengang mit einem Ausbildungsteil nach § 1 Abs. 1 Buchst. c) Teil E, 1. und
- 1.440 Euro bei einem ausbildungsintegrierten dualen Studiengang mit einem Ausbildungsteil nach § 1 Abs. 1 Buchst. b) Teil E, 1.

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

(4) Der Auszubildende übernimmt die notwendigen Studiengebühren.

(5) Ist wegen des Besuchs einer weiterführenden oder einer berufsbildenden Schule oder wegen einer Berufsausbildung in einer sonstigen Einrichtung die Ausbildungszeit des Ausbildungsteils verkürzt, gilt für die Höhe des Studienentgelts nach Absatz 1 der Zeitraum, um den die Ausbildungszeit des Ausbildungsteils verkürzt wird, als abgeleitete Ausbildungszeit.

(6) Wird bei einem ausbildungsintegrierten dualen Studiengang mit einem Ausbildungsteil nach Maßgabe des § 1 Abs. 1 Buchst. a) Teil E, 1. die Ausbildungszeit des Ausbildungsteils

- a) im Falle des Nichtbestehens der Abschlussprüfung auf Verlangen der Studierenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr, verlängert oder
- b) auf Antrag der Studierenden nach [§ 8 Abs. 2 BBiG](#) von der zuständigen

Stelle oder nach [§ 27 c Abs. 2 der Handwerksordnung \(HwO\)](#) von der Handwerkskammer verlängert, wird während des Zeitraums der Verlängerung das Studienentgelt nach Absatz 1 Satz 1 in Verbindung mit Satz 2 Buchst. a des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnitts des Ausbildungsteils gezahlt.

(7) 1Können Studierende bei einem ausbildungsintegrierten dualen Studiengang mit einem Ausbildungsteil nach § 1 Abs. 1 Buchst. a) Teil E, 1. ohne eigenes Verschulden die Abschlussprüfung des Ausbildungsteils erst nach beendeter Ausbildungszeit ablegen, erhalten die Studierenden bis zur Ablegung der Abschlussprüfung des Ausbildungsteils ein Studienentgelt nach Absatz 1 Satz 1 in Verbindung mit Satz 2 Buchst. a) für den letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnitt. 2Im Falle des Bestehens der Prüfung erhalten die Studierenden darüber hinaus rückwirkend von dem Zeitpunkt an, an dem der Ausbildungsteil geendet hat, den Unterschiedsbetrag zwischen dem ihnen gezahlten Studienentgelt nach Satz 1 und dem für das vierte Ausbildungsjahr maßgebenden Studienentgelt nach Absatz 1 Satz 1 in Verbindung mit Satz 2 Buchst. a).

## § 8a Unständige Entgeltbestandteile

(1) 1Für Studierende, deren berufspraktische Abschnitte einschließlich der praktischen Ausbildung des Ausbildungsteils an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen und Vorfesttagen stattfinden, gelten die für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Regelungen sinngemäß. 2Dies gilt auch für den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft, für die Überstunden und für die Zeitzuschläge.

(2) 1Für Studierende mit einem Ausbildungsteil nach § 1 Abs. 1 Buchst. b) oder c) Teil E, 1. beträgt der Zeitzuschlag für Nacharbeit mindestens 1,28 Euro pro Stunde. 2Studierende mit einem Ausbildungsteil nach § 1 Abs. 1 Buchst. b) oder c) Teil E, 1. erhalten unter denselben Voraussetzungen wie die beim Ausbildenden Beschäftigten im Sinne des § 38 Abs. 5 Satz 1 Teil A, 1. 75 v. H. der Zulagenbeträge gemäß § 8 Abs. 5 und 6 Teil A, 1.

## § 8b Sonstige Entgeltregelungen

(1) (frei)

(2) Studierenden mit einem Ausbildungsteil nach § 1 Abs. 1 Buchst. a) Teil E, 1. können bei Vorliegen der geforderten Voraussetzungen 50 v. H. der Zulagen gewährt werden, die für Beschäftigte im Sinne des § 38 Abs. 5 Satz 1 Teil A, 1. jeweils vereinbart sind.

(3) (frei)

(4) (frei)

(5) (frei)

(6) (frei)

## § 9 Urlaub

(1) Studierende erhalten Erholungsurlaub unter Fortzahlung ihres Studienentgelts in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Regelungen mit der Maßgabe, dass der Urlaubsanspruch bei Verteilung der wöchentlichen

Ausbildungszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche in jedem Kalenderjahr 30 Ausbildungstage beträgt.

(2) Der Erholungsurlaub ist in der vorlesungs- und unterrichtsfreien Zeit in Anspruch zu nehmen.

(3) 1Studierende mit einem Ausbildungsteil nach § 1 Abs. 1 Buchst. b) oder c) Teil E, 1., die im Ausbildungsteil im Schichtdienst eingesetzt werden, erhalten im zweiten und dritten Jahr des Ausbildungsteils entsprechend jeweils einen Tag Zusatzurlaub. 2Absatz 2 gilt entsprechend.

## **§ 10 Ausbildungs- und Studienmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte**

(1) 1Bei Dienstreisen, die im Rahmen des Ausbildungsteils oder der berufspraktischen Studienabschnitte erfolgen, erhalten die Studierenden eine Entschädigung in analoger Anwendung der Reisekostenbestimmungen, die für die Beschäftigten des Ausbildenden jeweils gelten. 2Gleiches gilt bei Reisen zur Ablegung der in den Ausbildungsordnungen bzw. in den Studien- und Prüfungsordnungen vorgeschriebenen Prüfungen für Studierende mit einem Ausbildungsteil nach § 1 Abs. 1 Buchst. a) Teil E, 1.

(2) 1Bei Reisen von Studierenden mit einem Ausbildungsteil nach § 1 Abs. 1 Buchst. a) Teil E, 1. zur Teilnahme an überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen im Sinne des § 5 Abs. 2 Satz 1 Nr. 6 BBiG außerhalb der politischen Gemeindegrenze der Ausbildungsstätte, werden die 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, Semesterticket) sind auszunutzen. 2Beträgt die Entfernung zwischen den Ausbildungsstätten hierbei mehr als 100 km, werden im Bahnverkehr Zuschläge beziehungsweise 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. 7Die Sätze 1 bis 6 gelten auch für Reisen im Rahmen der fachtheoretischen Studienabschnitte, die Bestandteil von Studien- und Prüfungsordnungen sind, wenn die Hochschule außerhalb der politischen Gemeindegrenze der Ausbildungsstätte liegt.

(3) Bei Reisen von Studierenden mit einem Ausbildungsteil nach § 1 Abs.1 Buchst. b) oder c) Teil E, 1. zur vorübergehenden Ausbildung an einer anderen Einrichtung außerhalb der politischen Gemeindegrenze der Ausbildungsstätte sowie zur Teilnahme an Vorträgen, an Arbeitsgemeinschaften oder an Übungen werden die entstandenen notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten für die 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, Semesterticket) sind auszunutzen.

(4) 1Bei Reisen von Studierenden mit einem Ausbildungsteil nach § 1 Abs. 1 Buchst. a) Teil E, 1., die im Rahmen des Ausbildungsteils für den Besuch einer auswärtigen Berufsschule erfolgen, werden die notwendigen Fahrtkosten erstattet, soweit sie monatlich 6 v. H. des Studienentgelts nach § 8 Abs. 1 für das erste Studienjahr übersteigen. 2Satz 1 gilt nicht, soweit die Fahrtkosten nach landesrechtlichen Vorschriften von einer Körperschaft des öffentlichen Rechts 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.

(5) Bei Abordnungen und Zuweisungen von Studierenden mit einem Ausbildungsteil nach § 1 Abs. 1 Buchst. a) Teil E, 1., die im Rahmen des Ausbildungsteils erfolgen, werden die Kosten nach Maßgabe des Absatzes 2 erstattet.

## § 10a Familienheimfahrten

1Für Familienheimfahrten vom jeweiligen Ort der Ausbildungsstätte oder vom Ort der auswärtigen Berufsschule/Hochschule, deren Besuch vom Auszubildenden veranlasst wurde, zum Wohnort der Eltern, der Erziehungsberechtigten oder der Ehegattin/des Ehegatten oder der Lebenspartnerin/des Lebenspartners werden den Studierenden 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, Semesterticket, BahnCard) sind auszunutzen. 2Studierenden mit einem Ausbildungsteil nach § 1 Abs. 1 Buchst. a) Teil E, 1. können Zuschläge im Bahnverkehr bzw. besondere Fahrpreise (z. B. für ICE) erstattet werden, wenn die Entfernung mehr als 300 km beträgt. 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/Hochschule weniger als vier Wochen beträgt.

## § 11 Schutzkleidung, Ausbildungsmittel, Lernmittelzuschuss

(1) 1Studierende erhalten Schutzkleidung nach den Bestimmungen, die für die entsprechenden Beschäftigten des Auszubildenden maßgebend sind. 2Diese wird unentgeltlich zur Verfügung gestellt, soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder angeordnet ist. 3Die Schutzkleidung bleibt Eigentum des Auszubildenden.

(2) Der Auszubildende hat den Studierenden im Rahmen des Ausbildungsteils kostenlos die Ausbildungsmittel zur Verfügung zu stellen, die zur Berufsausbildung und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen bzw. der staatlichen Prüfung erforderlich sind.

(3) 1Studierende mit einem Ausbildungsteil nach § 1 Abs. 1 Buchst. a) Teil E, 1. erhalten bis zum Abschluss des Ausbildungsteils einmal jährlich einen Lernmittelzuschuss in Höhe von 50 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 Studierende durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne ihr Verschulden verhindert, ihre Verpflichtungen aus dem Ausbildungs- und Studienvertrag 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 Studienentgelt (§ 8) in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Regelungen fortgezahlt.

(2) Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.

(3) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Ausbildenden erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Ausbildenden zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, erhalten Studierende 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 Nettostudienentgelt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

## § 12a Entgeltfortzahlung in sonstigen Fällen

(1) Studierenden ist das Studienentgelt nach § 8 Abs. 1 für insgesamt fünf Tage fortzuzahlen, um sich vor den in den Ausbildungsordnungen für den Ausbildungsteil vorgeschriebenen Abschlussprüfungen ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorbereiten zu können; bei der Sechstageswoche besteht dieser Anspruch für sechs Tage.

(2) Der Freistellungsanspruch nach Absatz 1 verkürzt sich um die Zeit, für die Studierende 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) <sup>1</sup>Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung erhalten Studierende eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von 13,29 Euro monatlich. <sup>2</sup>Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in welchem dem Ausbildenden die erforderlichen Angaben mitgeteilt werden, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres.

(2) Die vermögenswirksamen Leistungen sind kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

## § 14 Jahressonderzahlung

(1) <sup>1</sup>Studierende, die am 1. Dezember in einem Ausbildungs- und Studienverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. <sup>2</sup>Diese beträgt 90 v. H. des den Studierenden für November des jeweiligen Jahres zustehenden Studienentgelts (§ 8).

(2) <sup>1</sup>Der Anspruch ermäßigt sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Studierende keinen Anspruch auf Studienentgelt (§ 8), Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubs (§ 9) oder im Krankheitsfall (§ 12) haben. <sup>2</sup>Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Studierende wegen Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 1 und 2 des Mutterschutzgesetzes kein Studienentgelt erhalten haben. <sup>3</sup>Die 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) <sup>1</sup>Die Jahressonderzahlung wird mit dem für November zustehenden Studienentgelt ausgezahlt. <sup>2</sup>Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

(4) Studierende, die im unmittelbaren Anschluss an den ausbildungsintegrierten dualen Studiengang von ihrem Auszubildenden in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen werden und Anspruch auf eine Jahressonderzahlung nach §§ 20, 21 Teil A, 1. haben, erhalten einmalig zusammen mit der anteiligen Jahressonderzahlung aus dem Beschäftigungsverhältnis die anteilige Jahressonderzahlung aus dem Ausbildungs- und Studienverhältnis.

## **§ 15 Zusätzliche Altersversorgung**

<sup>1</sup>Die Studierenden haben Anspruch auf eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung unter Eigenbeteiligung. <sup>2</sup>Einzelheiten bestimmen die Teile D, 10 a., 10 b. und 10 c. in den jeweils geltenden Fassungen.

## **§ 16 Beendigung, Verkürzung und Verlängerung des Vertragsverhältnisses**

(1) Das Ausbildungs- und Studienverhältnis endet mit dem Ablauf der im Ausbildungs- und Studienvertrag vereinbarten Vertragslaufzeit.

(2) Das Ausbildungs- und Studienverhältnis endet zudem:

- a) bei wirksamer Kündigung (§ 3 Absätze 2 und 3) oder
- b) bei Exmatrikulation durch die Hochschule nach der jeweiligen Studien- und Prüfungsordnung oder
- c) bei endgültigem Nichtbestehen einer notwendigen Ausbildungsprüfung des Ausbildungsteils; dies gilt nicht, wenn sich im Falle des Nichtbestehens der Abschlussprüfung der Ausbildungsteil auf Verlangen der Studierenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr, verlängert oder die Abschlussprüfung ohne eigenes Verschulden erst nach beendeter Ausbildungszeit des Ausbildungsteils abgelegt wird.

(3) <sup>1</sup>Eine Verkürzung des Studienteils (Regelstudienzeit) kann in Abstimmung mit dem Auszubildenden beantragt werden, sofern eine Verkürzung nach der Studien- und Prüfungsordnung für den ausbildungsintegrierten dualen Studiengang zulässig ist und die Vereinbarkeit mit dem gleichzeitig zu absolvierenden Ausbildungsteil gewährleistet ist. <sup>2</sup>Der Ausbildungs- und Studienvertrag ist entsprechend anzupassen.

(4) Beabsichtigt der Ausbildende keine Übernahme in ein Arbeitsverhältnis, hat er dies der Studierenden/dem Studierenden drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende des Vertragsverhältnisses schriftlich mitzuteilen.

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

## § 17 Abschlussprämie

(1) <sup>1</sup>Bei Beendigung des Ausbildungsteils aufgrund erfolgreich abgeschlossener Abschlussprüfung bzw. staatlicher Prüfung erhalten Studierende eine Abschlussprämie als Einmalzahlung in Höhe von 400 Euro. <sup>2</sup>Die Abschlussprämie ist kein zuzusversorgungspflichtiges Entgelt. <sup>3</sup>Sie ist nach Bestehen der Abschlussprüfung bzw. der staatlichen Prüfung fällig.

(2) <sup>1</sup>Absatz 1 gilt nicht für Studierende, die den Ausbildungsteil des ausbildungsintegrierten dualen Studiums nach erfolgloser Prüfung aufgrund einer Wiederholungsprüfung abschließen. <sup>2</sup>Im Einzelfall kann der Ausbildende von Satz 1 abweichen.

## § 18 Rückzahlungsgrundsätze

(1) Werden die Studierenden oder die ehemals Studierenden beim Ausbildenden nach Beendigung ihres ausbildungsintegrierten dualen Studiums in ein Beschäftigungsverhältnis entsprechend ihrer erworbenen Abschlussqualifikation übernommen, sind sie verpflichtet, dort für die Dauer von fünf Jahren beruflich tätig zu sein.

(2) Der vom Ausbildenden bis zur Beendigung oder zum Abbruch des ausbildungsintegrierten dualen Studiums gezahlte Gesamtbetrag, bestehend aus der monatlichen Zulage nach § 8 Abs. 1 Satz 1 in Verbindung mit Satz 3, dem Studienentgelt nach § 8 Abs. 2 und den Studiengebühren (§ 8 Abs. 4), ist von den Studierenden oder den ehemals Studierenden zurückzuerstatten:

a) bei endgültigem Nichtbestehen einer notwendigen Ausbildungs- oder Studienprüfung, wenn die Erfolglosigkeit in den Verantwortungsbereich der Studierenden fällt, weil sie es schuldhaft unterlassen haben, den erfolgreichen Abschluss des ausbildungsintegrierten dualen Studiums im Rahmen des ihnen Möglichen zielstrebig zu verfolgen,

b) bei Beendigung des ausbildungsintegrierten dualen Studiums durch Kündigung vom Ausbildenden aus einem von den Studierenden zu vertretenden Grund oder durch eine Eigenkündigung der Studierenden nach Ende der Probezeit, die nicht durch einen wichtigen Grund gemäß [§ 626 BGB](#) gerechtfertigt ist,

c) bei Ablehnung des Angebots, beim Ausbildenden im Anschluss an das erfolgreich bestandene ausbildungsintegrierte duale Studium entsprechend der erworbenen Abschlussqualifikation ein Beschäftigungsverhältnis zu begründen,

d) soweit das Beschäftigungsverhältnis, das beim Ausbildenden im Anschluss an das erfolgreich bestandene ausbildungsintegrierte duale Studium entsprechend der erworbenen Abschlussqualifikation begründet wurde, aus einem von den ehemals Studierenden zu vertretenden Grund innerhalb der ersten fünf Jahre seines Bestehens endet.

(3) Sofern berufspraktische Studienabschnitte beim Ausbildenden absolviert wurden, verringert sich der Rückzahlungsbetrag auf 75 v. H. des Gesamtbetrages nach Absatz 2.

(4) Der zurückerstattende Gesamtbetrag nach Absatz 2 bzw. 3 wird für jeden vollen Monat, in dem nach Beendigung des ausbildungsintegrierten dualen Studiums ein Beschäftigungsverhältnis bestand, um 1/60 vermindert.

(5) <sup>1</sup>Die Rückzahlungspflicht in den Fällen des Absatzes 2 Buchstabe a) oder b) entfällt, wenn die Studierenden nach endgültigem Nichtbestehen der notwendigen Studienprüfung oder nach Kündigung infolge des Abbruchs des Studiums in ein Beschäftigungsverhältnis entsprechend der im Ausbildungsverhältnis erworbenen Qualifikation übernommen werden und dieses für die nach Satz 3 festgelegte Bindungsdauer fortbesteht. <sup>2</sup>Die Rückzahlungspflicht entfällt nicht, wenn das Beschäftigungsverhältnis innerhalb der Bindungsdauer gemäß Satz 3 aus einem vom Beschäftigten zu vertretenden Grund endet. <sup>3</sup>Abweichend zu Absatz 1 bemisst sich die Bindungsdauer nach der Dauer des Ausbildungs- und Studienverhältnisses, wobei jeder volle Monat des Ausbildungs- und Studienverhältnisses einem Monat Bindungsdauer entspricht. <sup>4</sup>Zur Berechnung der Rückzahlungspflicht gilt Absatz 3; Absatz 4 ist sinngemäß anzuwenden.

(6) Auf die Rückzahlungspflicht kann ganz oder teilweise verzichtet werden, soweit sie für die Studierenden oder die ehemals Studierenden eine besondere Härte bedeuten würde.

## § 19 Zeugnis

<sup>1</sup>Der Auszubildende hat den Studierenden bei Beendigung des Ausbildungsteils nach § 1 Abs. 1 Buchst. a) Teil E, 1. ein Zeugnis gemäß [§ 16 BBiG](#) auszustellen. <sup>2</sup>Das Zeugnis muss Angaben über Art, Dauer und Ziel der Ausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse der Studierenden enthalten. <sup>3</sup>Auf deren Verlangen sind auch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen.

## § 20 Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Ausbildungs- und Studienvertrag verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von den Studierenden oder vom Auszubildenden schriftlich geltend gemacht werden.

## 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 2021

Anlage 135 [herunterladen]

#### Beschlüssen der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 24. Februar 2021

- ABD Teil B, 4.1. (Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse arbeitsvertraglich beschäftigter Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)  
hier: Inhalt der Beurteilungen und Beurteilungsverfahren

zum 1. April 2021

- ABD Teil C, 7 (Dienstordnung für das pädagogische Personal in den katholischen Kindertageseinrichtungen)  
hier: Anteilsmäßige Zuteilung von Arbeitszeit

zum 1. Mai 2021

- ABD Teil D, 8. (Regelung über eine ergänzende Leistung an Beschäftigte und Auszubildende)  
hier: Änderung für Arbeitgeber gemäß Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe e) und f) und Absatz 2 GrO

zum 1. März 2021

- ABD Teil D, 8. (Regelungen über eine ergänzende Leistung an Beschäftigte und Auszubildende)  
hier: Aufnahme der dual Studierenden

rückwirkend zum 1. August 2020



## Beschlüsse 2020

### Anlage 134 [herunterladen]

#### **Beschlüsse der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 25. November 2020**

- ABD Teil B, 4.1. (Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse arbeitsvertraglich beschäftigter Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)  
hier: redaktionelle Änderungen  
zum 1. Januar 2021
- ABD Teil B, 4.1. (Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse arbeitsvertraglich beschäftigter Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)  
hier: Beurteilung befristet beschäftigter Lehrkräfte u.a.  
zum 1. Januar 2021
- ABD Teil B, 4.1. Anlage D (Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse arbeitsvertraglich beschäftigter Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)  
hier: Änderung der Bestimmungen für Schulleiterinnen und Schulleiter  
zum 1. Januar 2021
- ABD Teil A, 1. Kündigungsfristen (Ergänzung von Teil A, 1. Abschnitt VII: Sonderregelungen Anlage zu § 44)  
hier: Kündigungszeitpunkte  
zum 1. Januar 2021
- ABD Teil E, 4. Regelungen für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen  
hier: Umsetzung des Tarifvertrags für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen im öffentlichen Dienst (TVSöD) vom 29.01.2020  
rückwirkend zum 1. August 2020
- ABD Teil E, 1.1. (Regelungen für Auszubildende)  
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 9 vom 29. Januar 2020 zum Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) - Allgemeiner Teil – vom 13. September 2005, sowie Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 10 vom 29. Januar 2020 zum Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) – Besonderer Teil BBlG – vom 13. September 2005  
rückwirkend zum 1. August 2020
- ABD Teil A, 1. (Allgemeiner Teil) und ABD Teil A, 2.13 (Regelung über das Lohngruppenverzeichnis zum ABD) und ABD Teil A, 2.14. (Lohngruppenverzeichnis) und ABD Teil A, 3. (Regelung zur Überleitung der Beschäftigten und des Übergangsrechts)  
hier: Umsetzung des 13. Und 14. Landesbezirklichen Tarifvertrags handwerklicher Bereich Bayern  
zum 1. Januar 2021

- ABD Teil A, 1. § 7a (Kurzarbeit) und Anlage J (Dienstvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit)

hier: Verlängerung der Regelung zur Kurzarbeit und Änderung

zum 1. Januar 2021

Die Regelungen des Beschlusses vom 8. April 2020

und diese Änderungen treten mit Ablauf des 31. Dezember 2021 außer Kraft.

### **Anlage 133 (herunterladen.pdf)**

#### **Beschlüsse der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 30. September 2020**

- § 30 ABD Teil A, 1. (Befristete Arbeitsverträge)

hier: Rechtsfolgen eines Arbeitgeberwechsels im Geltungsbereich des ABD

zum 1. November 2020

- § 19 ABD Teil A, 1. (Erschwerniszuschläge)

hier: Umsetzung des 15. Landesbezirklichen Tarifvertrags vom 25. März 2020 zu § 23 Absatz 1 TVÜ-VKA

rückwirkend zum 1. März 2020

- § 1 ABD (Allgemeiner Geltungsbereich)

hier: Anwendung des Tarifvertrags des Buchhandels und der Verlage in Bayern

zum 1. November 2020

### **Anlage 132 [herunterladen](#)**

#### **Beschlüssen der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen im schriftlichen Umlaufverfahren vom 2. November und 10. November, sowie vom 25. November 2020**

-ABD Teil D, 14. Regelung über eine einmalige Corona-Sonderzahlung 2020

hier: Umsetzung des Tarifvertrags über eine einmalige Corona-Sonderzahlung vom 25. Oktober 2020

rückwirkend zum 25. Oktober 2020

-ABD Teil D, 14. Regelung über eine einmalige Corona-Sonderzahlung 2020

hier: Ergänzung der Umsetzung des Tarifvertrags über eine einmalige Corona-Sonderzahlung vom 25. Oktober 2020

rückwirkend zum 25. Oktober 2020

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

hier: redaktionelle Änderungen

zum 1. Januar 2021

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

hier: Beurteilung befristet beschäftigter Lehrkräfte u.a.

zum 1. Januar 2021

-ABD Teil B, 4.1. Anlage D (Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse arbeitsvertraglich beschäftigter Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)  
hier: Änderung der Bestimmungen für Schulleiterinnen und Schulleiter  
zum 1. Januar 2021

-ABD Teil A, 1. Kündigungsfristen (Ergänzung von Teil A, 1. Abschnitt VII: Sonderregelungen Anlage zu § 44)  
hier: Kündigungszeitpunkte  
zum 1. Januar 2021

- ABD Teil E, 4. Regelungen für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen  
hier: Umsetzung des Tarifvertrags für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen im öffentlichen Dienst (TVSöD) vom 29.01.2020  
rückwirkend zum 1. August 2020

-ABD Teil E, 1.1. (Regelungen für Auszubildende)  
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 9 vom 29. Januar 2020 zum Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) - Allgemeiner Teil – vom 13. September 2005, sowie Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 10 vom 29. Januar 2020 zum Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) – Besonderer Teil BBiG – vom 13. September 2005  
rückwirkend zum 1. August 2020

-ABD Teil A, 1. (Allgemeiner Teil) und ABD Teil A, 2.13 (Regelung über das Lohngruppenverzeichnis zum ABD) und ABD Teil A, 2.14. (Lohngruppenverzeichnis) und ABD Teil A, 3. (Regelung zur Überleitung der Beschäftigten und des Übergangsrechts)  
hier: Umsetzung des 13. Und 14. Landesbezirklichen Tarifvertrags handwerklicher Bereich Bayern  
zum 1. Januar 2021

### **Anlage 131** [\[herunterladen\]](#)

### **Beschlüsse der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen der schriftlichen Umlaufverfahren vom 22. Juli 2020 und vom 30. September 2020**

- ABD Teil B, 4.1.1. (Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften an Realschulen und Gymnasien)  
hier: Übernahme der Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung für Lehrkräfte, die die Voraussetzungen von Nummer 6 Absatz 6 oder 7 ABD Teil B, 4.1.1. aus familiären Gründen erst nach Vollendung des 45. Lebensjahres erfüllen  
rückwirkend zum 1. Januar 2020

- ABD Teil A, 1. (Allgemeiner Teil)  
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 26 vom 30. August 2019 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) - Besonderer Teil Verwaltung - (BT-V) - vom 13. September 2005  
rückwirkend zum 1. Januar 2020

- ABD Teil A, 1. (Allgemeiner Teil) und ABD Teil A, 2. (Entgeltordnung)  
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 17 vom 30. August 2019 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005  
rückwirkend zum 1. Januar 2020/Artikel 2 rückwirkend zum 1. Oktober 2019

- ABD Teil A, 2.1. [Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen)]  
hier: Ausnahmen von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht  
zum 1. Januar 2021/Nr. 1 rückwirkend zum 1. September 2020
  
- ABD Teil A, 2. (Entgeltordnung)  
hier: Eingruppierung von Forsttechnikern  
rückwirkend zum 1. Dezember 2019
  
- ABD Teil A, 2.15. (Entgeltordnung für Pfarrhelferinnen und Pfarrhelfer)  
hier: Änderungen  
zum 1. September 2020
  
- § 20 ABD Teil A, 1. (Jahressonderzahlung)  
hier: Aufhebung der Befristung bei anteiliger Zahlung und Zahlung bei Altersteilzeitarbeit  
zum 31. Dezember 2020
  
- ABD Teil A, 2.8. (Entgeltordnung für Mesnerinnen und Mesner)  
hier: Änderungen  
zum 1. November 2020
  
- ABD Teil A, 1. (Allgemeiner Teil) und ABD Teil D, 5. (Sabbatjahrregelung) und ABD Teil D, 6a. (Regelung zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte – FlexAZR)  
hier: Änderung der Schriftformklausel  
zum 1. August 2020
  
- ABD Teil F, (Entgelt für Fachreferenten für katholischen Religionsunterricht in der Erzdiözese Bamberg)  
hier: Sonderregelung  
rückwirkend zum 1. Januar 2020
  
- ABD Teil A, 2.6. (Entgeltordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst)  
und  
ABD Teil A, 12. (Sonderregelung zum Entgelt für Religionslehrkräfte im Kirchendienst in der Diözese Augsburg)  
hier: Aufnahme Artikel 1 des Beschlusstextes vom 16.03.2017 in Teil F, 12.  
Entfristung der bestehenden Zulagenregelung  
mit Ablauf des 31. August 2020
  
- § 30 ABD Teil A, 1. (Befristete Arbeitsverträge)  
hier: Rechtsfolgen eines Arbeitgeberwechsels im Geltungsbereich des ABD  
zum 01. November 2020
  
- § 1 ABD (Allgemeiner Geltungsbereich)  
hier: Anwendung des Tarifvertrags des Buchhandels und der Verlage in Bayern  
zum 01. November 2020
  
- § 19 ABD Teil A, 1. (Erschwerniszuschläge)  
hier: Umsetzung des 15. Landesbezirklichen Tarifvertrags vom 25. März 2020 zu § 23 Absatz 1 TVÜ-VKA  
rückwirkend zum 01. März 2020

## Anlage 130 [[herunterladen](#)]

### **Beschlüsse der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 15. Januar 2020, der schriftlichen Umlaufverfahren vom 18. März 2020 und vom 6. April 2020**

- ABD Teil D, 8. (Regelung über eine ergänzende Leistung an Beschäftigte und Auszubildende)

hier: Anpassung der Ballungsraumzulage der Höhe nach an die „München-Zulage“ der Landeshauptstadt München und Änderungen in Umsetzung des Änderungstarifvertrages Nr. 3 zum Tarifvertrag über eine ergänzende Leistung an Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Auszubildende des Freistaates Bayern (TV-EL)

zum 1. Mai 2020

- ABD Teil A, 1. (Allgemeiner Teil)

hier: Einführung einer Regelung zur Kurzarbeit

rückwirkend zum 1. April 2020

## **Beschlüsse 2019**

### Anlage 129 [[herunterladen](#)]

### **Beschlüsse der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 4. Dezember 2019**

- § 25a ABD Teil A, 1. (Betriebliche Altersversorgung bei der Pensionskasse der Caritas VVaG)

hier: Aussetzen der Versicherungspflicht nach der Versorgungsordnung B

rückwirkend zum 19. September 2018

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

ABD Teil A, 2.5. ( Entgeltordnung für Gemeindeassistentinnen/Gemeindeassistenten und Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten)

hier: Änderungen

zum 1. Januar 2020

- ABD Teil B, 1. (Beschäftigte im forstlichen Außendienst)

hier: Änderung der Nr. 1 infolge der Neufassung des Allgemeinen Geltungsbereichs

zum 1. Januar 2020

- ABD D, 8. (Regelung über eine ergänzende Leistung an Beschäftigte und Auszubildende)

hier: Beschluss in Umsetzung von § 6 Absatz 2

zum 1. Januar 2020

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

hier: Änderungen zur Umsetzung von Änderungstarifverträgen

rückwirkend zum 1. Januar 2019

**Anlage 128** [\[herunterladen\]](#)

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

- ABD Teil A, 1. (Allgemeiner Teil)

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

und

ABD Teil B (Sonderregelungen)

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

und

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

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

und

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

hier: Einfügung einer neuen Versorgungsordnung für bestimmte Beschäftigtengruppen  
verschiedene Inkraftsetzungsdaten

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

und

§ 17 ABD Teil E, 2. (Ausschlussfrist)

hier: Änderungen

zum 1. September 2019

- ABD Teil A, 2. (Entgeltordnung)

hier: Anfügung einer Protokollnotiz zur Erläuterung der Entgeltgruppe 1

zum 1. September 2019

- ABD Teil A, 2. (Entgeltordnung)

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

zum 1. September 2019

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

hier: Neufassung

sowie

ABD Teile F, 9. und F, 11.

hier: Neufassung

zum 1. September 2019

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

hier: Vergütung von Mehrarbeit

zum 1. August 2019

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

hier: Änderungen

zum 1. Januar 2020

- ABD Teil C, 5. (Dienstordnung für Mesnerinnen und Mesner)  
hier: Neufassung des Anhangs zu §§ 3 und 6

zum 1. Januar 2020

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

zum 1. Oktober 2019

- ABD Teil D, 10 b. (Ordnung über die betriebliche Altersversorgung der bei der Pensionskasse der Caritas VVaG versicherten Mitarbeiter im kirchlichen Dienst)  
hier: Aussetzen der Versicherungspflicht nach der Versorgungsordnung B  
verschiedene Inkraftsetzungsdaten

- ABD Teil E, 1.1. (Regelung für Auszubildende)  
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 8 vom 30. Oktober 2018 zum Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) – Allgemeiner Teil – vom 13. September 2005 und des Änderungstarifvertrags Nr. 12 zum TVAöD – Besonderer Teil Pflege – vom 30. Oktober 2018

zum 1. Januar 2019

#### Anlage 127 [\[herunterladen\]](#)

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

- ABD Teil A, 2.3 Nummer 39.2. (Beschäftigte an offenen und gebundenen 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 Kirchengdienst)  
hier: Änderung des § 8 Zusätzliche Aufgaben

zum 1. September 2019

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

zum 1. September 2019

## Beschlüsse 2018

### Anlage 126 [\[herunterladen\]](#)

#### **Beschlüsse der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 19. Dezember 2018**

- ABD Teil D, 10 c. (Ordnung über die betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung der Beschäftigten im kirchlichen Dienst)  
hier: Änderung des ABD Teil D, 10c. Teil A in Umsetzung des Änderungsbeschlusses der Zentral-KODA vom 8. November 2018

rückwirkend zum 19. Dezember 2018

- ABD Teil D, 10 c. (Ordnung über die betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung der Beschäftigten im kirchlichen Dienst)  
hier: Änderung des ABD Teil D, 10c. Teil B in Umsetzung des Änderungsbeschlusses der Zentral-KODA vom 8. November 2018

rückwirkend zum 1. Januar 2019

### Anlage 125 [\[herunterladen\]](#)

#### **I. Beschluss der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 11. Oktober 2018**

- § 33 ABD Teil A, 1. (Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung)  
hier: Änderung infolge des Inkrafttretens des Artikels 1 des Gesetzes zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz – BTHG) v. 23.12.2016

rückwirkend zum 1. Januar 2018

#### **II. Beschlüsse der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 29. November 2018 mit Änderungen in Umsetzung des § 20a ABD Teil A, 1.**

- § 18a ABD Teil A, 1. (Besondere Einmalzahlung)  
hier: Änderungen in Umsetzung der Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und kommunalen Arbeitgebern vom 18. April 2018

zum 1. März 2018

- § 19 ABD Teil A, 1. (Erschwerniszuschläge)  
hier: Umsetzung des 11. Landesbezirklichen Tarifvertrags vom 28. August 2018 zu § 23 Absatz 1 TVÜ-VKA

zum 1. März 2018

- ABD Teil A, 1.  
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 16 vom 18. April 2018 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005 und des Tarifvertrag zur Korrektur der Änderungstarifverträge zur Umsetzung des Tarifabschlusses vom 18. April 2018 für den Bereich des Bundes und der Kommunen vom 2. August 2018

verschiedene Inkraftsetzungsdaten