Die 10. Ergänzungslieferung für die Losenblattsammlung des ABD beinhaltet:

1. Einordnungsanleitung

2. Beschlüsse der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 23./24. März 2022

- **ABD Teil A, 1. § 7a (Kurzarbeit) und Anlage J (Dienstvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit)**

hier: Verlängerung der Regelung zur Kurzarbeit
zum 1. April 2022

Die Regelungen des Beschlusses vom
8. April 2020 und diese Änderung treten mit
Ablauf des 31. Dezember 2022 außer Kraft.

- **ABD Teil A, 1. § 37 und ABD Teil E, 1. § 19, E, 2. § 17, E, 4. § 20 (Ausschlussfrist)**

hier: Ergänzungen

zum 1. Mai 2022

- **ABD Teil A, 2. (Entgeltordnung)**

hier: Ergänzung der Teile A, 2.4.
(Entgeltordnung für

Pastoralassistentinnen/Pastoralassistenten und
Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten),

A, 2.5. (Entgeltordnung für
Gemeindeassistentinnen/Gemeindeassistenten

und

Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten)

und

A, 2.15. (Entgeltordnung für Pfarrhelferinnen
und Pfarrhelfer)

um eine Zulage als Ausgleich für Dienste zu ungünstigen Zeiten

zum 1. April 2022

Diese Änderungen treten spätestens mit Ablauf des 31. Dezember 2025 außer Kraft.

- **ABD Teil A, 2.3. Nummer 30 (Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst)**
hier: Eingruppierung von Erzieherinnen/Erziehern Betreuung/Erziehung der Kinder von Flüchtlingen in Kindertageseinrichtungen
zum 1. April 2022

- **ABD Teil A, 2.5. (Entgeltordnung für Gemeindeassistentinnen/Gemeindeassistenten und Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten)**
hier: Ergänzung zusätzlicher Entgeltgruppen
zum 1. April 2022

- **ABD Teil B, 4.1.1. (Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften an Realschulen und Gymnasien) und ABD Teil B, 4.1.3. (Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften an Grund- und Mittelschulen)**
hier: Systembetreuer
zum 1. Mai 2022

- **ABD Teil B, 4.1. (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)**
hier: Ergänzungen
zum 1. Juni 2022

- **ABD Teil D, 8. (Regelung über eine ergänzende Leistung an Beschäftigte und Auszubildende)**
hier: Anpassung in Bezug auf Rechtsträger
gem. § 1 Abs. 1 Nr. 4 und 5 BayRKO
zum 1. April 2022

- **ABD Teil D, 10 d. Nummer 2.1 (Betriebliche Altersversorgung für Beschäftigte im Sinne des § 1 Absätze 2 bis 8)**
hier: Anpassung des Dienstgeberbeitrags an die höhere Förderung gemäß § 100 Einkommensteuergesetz
rückwirkend zum 1. Januar 2022

3. Redaktionelle Änderungen

- Titelblatt
- Inhaltsverzeichnis
- D, 1.
- Anhang I: Beschlüsse
- BayRKO
- BayRKWO

Einordnungsanleitung für die 10. Ergänzungslieferung

Diese Seiten bitte	herausnehmen Zahl der Blätter	neu einlegen
1. Titelblatt und Inhaltsverzeichnis	21	21
2. Teil A		
- A, 1. § 7	1	1
- A, 1. § 8	1	1
- A, 1. § 20	1	1
- A, 1. § 30	2	2
- A, 1. § 38	1	1
- A, 1. Anhang zu § 16	8	7
- A, 1. Abschnitt VIII Anlage J	3	3
- A, 2.3 Nr. 30 EG S 18	5	6
- A, 2.13 EG 9a	2	2
3. Teil B		
- B, 4.1.1 2. Abschnitt Nr. 4	3	3
- B, 4.1.2 1. Abschnitt Nr.3	1	1
- B, 4.1.3 Kapitel 1 Nr. 3	3	3
- B, 4.1. Anlage C	18	19
4. Teil D		
- D, 1.	1	1
- D, 6. § 10	1	1
- D, 8. § 1	6	6
- D, 10 d	1	1
5. Teil E		
- E, 1. § 20a	1	1
- E, 2. § 4	3	3
- E, 4 § 20a	1	1
6. Teil F		
- F, 10	1	1
7. Anhang I Beschlüsse		
- Beschlüsse 2022	3	4

Diese Seiten bitte	herausnehmen Zahl der Blätter	neu einlegen
<p>8. Anhang III</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bayerische Regional KODA Ordnung - Regional-KODA-Wahlordnung 	13	14

Kommission für das
Arbeitsvertragsrecht der bayerischen
Diözesen

**Arbeitsvertragsrecht
der bayerischen Diözesen**

(ABD)

Stand: 01.07.2022

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, Personalgestaltung

§ 5 Qualifizierung

§ 5a Freiwillige Qualifizierungsmaßnahmen

Abschnitt II: Arbeitszeit (§§ 6-11b)

§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit ¹⁾

§ 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

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 (§§ 44-46)

§ 44 Besondere Regelungen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

§ 45 Entgelt der Beschäftigten in der Pflege

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-, Buchhaltere-, sonstiger Innendienst und Außendienst)

Vorbemerkung

Entgeltgruppe 2

Entgeltgruppe 3

Entgeltgruppe 4

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 6

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

Entgeltgruppe 9b

Entgeltgruppe 9c

Entgeltgruppe 10

Entgeltgruppe 11

Entgeltgruppe 12

4. Entgeltgruppen 13 bis 15

Entgeltgruppe 13

Entgeltgruppe 14

Entgeltgruppe 15

Anmerkung:

2.2.2. Spezielle Tätigkeitsmerkmale

1. Bezügerechnerinnen und Bezügerechner

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 6

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 9a

Entgeltgruppe 9b

Anmerkung:

2. Beschäftigte in der Informations- und Kommunikationstechnik

Vorbemerkung

Entgeltgruppe 6

Entgeltgruppe 7

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

Vorbemerkungen

Entgeltgruppe 10
Entgeltgruppe 11
Entgeltgruppe 12
Entgeltgruppe 13

Anmerkungen:

4. Meisterinnen und Meister

Vorbemerkung

Entgeltgruppe 8
Entgeltgruppe 9a
Entgeltgruppe 9b
Entgeltgruppe 9c

Anmerkungen:

5. Technikerinnen und Techniker

Entgeltgruppe 8
Entgeltgruppe 9a
Entgeltgruppe 9b

Anmerkungen:

6. Vorlesekräfte für Blinde

Entgeltgruppe 5
Entgeltgruppe 6

A, 2.3. Zusätzliche Tätigkeitsmerkmale für bestimmte Angestelltengruppen

7. Apothekerinnen und Apotheker (*frei*)

8. Ärztinnen und Ärzte (*frei*)

9. Beschäftigte in Bäderbetrieben

Entgeltgruppe 3
Entgeltgruppe 4
Entgeltgruppe 5
Entgeltgruppe 6
Entgeltgruppe 7
Entgeltgruppe 8
Entgeltgruppe 9a

Entgeltgruppe 9b

Anmerkungen:

10. Baustellenaufseherinnen und Baustellenaufseher

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 6

Anmerkung:

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

12. Beschäftigte im Fernmeldebetriebsdienst (*frei*)

13. Beschäftigte in der Fleischuntersuchung (*frei*)

14. Fotografinnen und Fotografen

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 6

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

Anmerkungen:

15. Beschäftigte im Fremdsprachendienst (*frei*)

16. Gartenbau-, landwirtschafts- und weinbautechnische Beschäftigte

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 6

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

17. Beschäftigte in Gesundheitsberufen

17.1. Beschäftigte in der Pflege

Vorbemerkungen

Entgeltgruppe P 5

Entgeltgruppe P 6

Entgeltgruppe P 7

Entgeltgruppe P 8

Entgeltgruppe P 9

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

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

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

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

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

Anmerkungen:

17.2. Leitende Beschäftigte in der Pflege

Vorbemerkungen

Entgeltgruppe P 9

Entgeltgruppe P 10

Entgeltgruppe P 11

Entgeltgruppe P 12

Entgeltgruppe P 13

Entgeltgruppe P 14

Entgeltgruppe P 15

Entgeltgruppe P 16

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

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

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

Anmerkung:

17.3. Lehrkräfte in der Pflege

Entgeltgruppe 10

Entgeltgruppe 11

Entgeltgruppe 12

Entgeltgruppe 13

Entgeltgruppe 14

Entgeltgruppe 15

17.4. Kardiotechnikerinnen und Kardiotechniker

17.4a. Alltagsbegleiterinnen und -begleiter, Betreuungskräfte sowie
Präsenzkräfte

17.5. Diätassistentinnen und Diätassistenten

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

Entgeltgruppe 9b

Anmerkung:

17.6. Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

Entgeltgruppe 9b

Anmerkung:

17.7. HNO-Audiologie-Assistentinnen und -Assistenten

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

Entgeltgruppe 9b

Anmerkungen:

17.8. Logopädinnen und Logopäden

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

Entgeltgruppe 9b

Anmerkungen:

17.9. Masseurinnen und medizinische Bademeisterinnen sowie 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 11
 - Entgeltgruppe 12
 - Entgeltgruppe 13
 - Entgeltgruppe 14
- A, 2.4. Entgeltordnung für Pastoralassistentinnen/Pastoralassistenten und Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten
 - § 1 Grundlagen des Entgelts
 - § 2 Übergangsregelung
- A, 2.5. Entgeltordnung für Gemeindeassistentinnen/Gemeindeassistenten und Gemeindefereferentinnen/Gemeindefereferenten
 - § 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, 1.¹ eingruppierte Beschäftigte und weitere Regelungen

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

§§ 25 bis 28 (*frei*)

§ 29 Grundsatz

§ 29a Besitzstandsregelungen

§ 29b Höhergruppierungen

§ 29c Besondere Überleitungsregelungen

Abschnitt 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, 1a. Regelung zur Umsetzung der Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener und der Rahmenordnung Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz

§ 1 Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener

§ 2 Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen

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

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

D, 11. Regelung über den Rationalisierungsschutz für Beschäftigte

Vorbemerkung

- § 1 Begriffsbestimmung
- § 2 Unterrichtungspflicht
- § 3 Arbeitsplatzsicherung
- § 4 Fortbildung, Umschulung
- § 5 Besonderer Kündigungsschutz
- § 6a Vergütungssicherung für Angestellte
- § 6b Lohnsicherung für Arbeiter
- § 7 Abfindung
- § 8 Persönliche Anspruchsvoraussetzungen
- § 9 Anrechnungsvorschrift

Hinweis

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

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Einmalige Pauschalzahlung 2014
- § 3 Einmalige Pauschalzahlung 2015

D, 13. Regelung über die einmalige Sonderzahlung 2018

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Einmalige Sonderzahlung
- § 3 Ausnahmen vom Geltungsbereich

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

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Einmalige Corona Sonderzahlung

D, 15. Corona-Sonderprämie Öffentlicher Gesundheitsdienst

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Corona-Sonderprämie ÖGD

D, 16.Regelung zur Entgeltumwandlung zum Zwecke des Leasings von Fahrrädern

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Grundsätze der Entgeltumwandlung zum Zwecke des Fahrradleasings
- § 3 Nutzungsdauer
- § 4 Ausgestaltung

Teil E: Auszubildende und Praktikanten

E, 1. Regelungen 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
- § 20a Geltung weiterer Regelungen
- § 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
- § 17a Geltung weiterer Regelungen
- § 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 Studienzeit
 - § 8 Studienentgelt und Studiengebühren
 - § 8a Unständige Entgeltbestandteile
 - § 8b Sonstige Entgeltregelungen
 - § 8c Studienentgeltbezugsgröße
 - § 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
 - § 20a Geltung weiterer Regelungen

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)
- F, 15. (Sonderregelung zur Dienstzulage des Schulwerkes der Diözese Augsburg vom 14.02.2020)

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 – WOZK)

§ 1 Wahlversammlung

§ 2 Eröffnung der Wahlversammlung und Wahlleitung

§ 3 Wählbarkeit

§ 4 Amtszeit

§ 5 Durchführung der Wahl

§ 6 Mitteilung des Wahlergebnisses

§ 7 Anfechtung der Wahl

§ 8 Ausscheiden und Ruhen

§ 9 In-Kraft-Treten

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

Präambel

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Kommission

§ 3 Aufgabe

§ 4 Zusammensetzung

§ 5 Berufung und Wahl der Mitglieder, Wahlrechtsgrundsätze

§ 6 Entsendungsgrundsätze

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

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

§ 9 Unterkommissionen

§ 9a Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte

§ 10 Rechtsstellung

§ 11 Freistellung

§ 12 Schulung

§ 13 Kündigungsschutz der Mitglieder der Kommission

§ 14 Beratung

§ 15 Sitzungen, Antragsstellung und Geschäftsordnung

§ 16 Beschlüsse und ihre Inkraftsetzung

§ 16a Beschlussfassung zu Beschlüssen der Zentralen Kommission

§ 17 Vermittlungsausschuss

§ 18 Voraussetzung der Mitgliedschaft im Vermittlungsausschuss

§ 19 Wahl und Amtszeit des Vermittlungsausschusses

§ 20 Anrufung des Vermittlungsausschusses

§ 21 Verfahren vor dem Vermittlungsausschuss

§ 22 Verfahren zur ersetzenden Entscheidung

§ 23 Vorbereitungsausschuss

§ 24 Arbeitsgruppen

§ 25 Kosten

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

Erster Abschnitt – Grundsätze der Wahl

§ 1 Wahlrechtsgrundsätze

§ 2 Wahlbereiche

Zweiter Abschnitt – Wahlvorstände

§ 3 Bildung von Wahlvorständen

§ 4 Zusammensetzung der Wahlvorstände

§ 5 Konstituierung der Wahlvorstände, Wahl der Vorsitzenden

§ 6 Beschlussfassung, Verschwiegenheitspflicht

Dritter Abschnitt – Wahlberechtigung, Wahlvorschlagsrecht und Wählbarkeit

- § 7 Wahlberechtigung
- § 8 Wahlvorschlagsrecht
- § 9 Wählbarkeit

Vierter Abschnitt – Vorbereitung der Wahl

- § 10 Wahltag
- § 11 Rechtsträgerverzeichnisse
- § 12 Wählerverzeichnisse
- § 13 Erstellung der Wahlunterlagen, Bestimmung des Wahlablaufs
- § 14 Wahlvorschläge der Beschäftigten
- § 15 Prüfung der Wahlvorschläge und vorläufige Kandidatenliste
- § 16 Endgültige Kandidatenliste

Fünfter Abschnitt – Wahlhandlung

- § 17 Stimmen
- § 18 Wahlunterlagen
- § 19 Durchführung der Wahl

Sechster Abschnitt – Feststellung des Wahlergebnisses

- § 20 Auszählung der Stimmen
- § 21 Ungültige Stimmen, Zurückweisung von Wahlbriefen
- § 22 Entscheidung des Wahlvorstandes
- § 23 Feststellung des Wahlergebnisses
- § 24 Vorläufiges Wahlergebnis
- § 25 Wahlanfechtung
- § 26 Endgültiges Wahlergebnis
- § 27 Wahlniederschrift und Aufbewahrung der Wahlunterlagen

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

Inhaltsübersicht

Präambel

Erster Teil – Allgemeine Vorschriften –

- § 1 Kirchliche Gerichte für Arbeitsachen
- § 2 Sachliche Zuständigkeit
- § 3 Örtliche Zuständigkeit
- § 4 Besetzung der Gerichte
- § 5 Aufbringung der Mittel
- § 6 Gang des Verfahrens
- § 7 Verfahrensgrundsätze
- § 8 Verfahrensbeteiligte
- § 9 Beiladung
- § 10 Klagebefugnis

- § 11 Prozessvertretung
- § 12 Kosten (Gebühren und Auslagen)
- § 13 Rechts- und Amtshilfe

Zweiter Teil – Aufbau der kirchlichen Gerichte für 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 2022)

(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;

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.

(3) Zuschläge nach Absatz 1 werden nicht gewährt, soweit der außergewöhnlichen Erschwernis durch geeignete Vorkehrungen, insbesondere zum Arbeitsschutz, ausreichend Rechnung getragen wird.

(4) 1Die Zuschläge betragen in der Regel 5 bis 15 v. H. - in besonderen Fällen auch abweichend - des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Tabellenentgelts der Stufe 2 der Entgeltgruppe 2. 2Teilzeitbeschäftigte erhalten Erschwerniszuschläge, die nach Stunden bemessen werden, in voller Höhe; sofern sie pauschaliert gezahlt werden, gilt dagegen [§ 24 Absatz 2](#).

(5) 1Die zuschlagspflichtigen Arbeiten und die Höhe der Zuschläge werden gesondert geregelt. 2Bis zum In-Kraft-Treten einer entsprechenden Regelung gelten die Regelungen über die Höhe der Lohnzuschläge gemäß Teil B, 5.1. und 5.2. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung fort. 3Die zu zahlenden Erschwerniszuschlagsbeträge erhöhen sich mit Wirkung zum 01.04.2021 um 1,4 %. 4Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile eines Cents unter 0,5 sind abzurunden, Bruchteile von 0,5 und mehr aufzurunden.

§ 20 Jahressonderzahlung

(1) 1Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. 2Beschäftigte, 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) 1Beschäftigte 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. 2Der Anspruch nach Satz 1 beträgt ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem der oder die Beschäftigte Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts hat. 3Als Monat gilt eine Beschäftigungszeit von mehr als 15 Kalendertagen. 4Absatz 3 findet analoge Anwendung.

(2) 1Die Jahressonderzahlung beträgt

in den Entgeltgruppen 1 bis 8	bis einschließlich Kalenderjahr 2021	79,51 Prozent
	ab dem Kalenderjahr 2022	84,51 Prozent
in den Entgeltgruppen 9a bis 12		70,28 Prozent
in den Entgeltgruppen 13 bis 15		51,78 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. 2Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. 3Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30. September begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses. 4In 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:

1Bei 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. 2Ist 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. 3Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. 4Besteht 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 benannten Monate die letzten drei vollen Monate vor Ausscheiden als Berechnungsgrundlage herangezogen.

(4) 1Der 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. 2Die 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 ([Bundeselterngeld- 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),

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

§ 30 Befristete Arbeitsverträge

(1) ¹Arbeitsverträge sind in der Regel unbefristet abzuschließen. ²Befristete Arbeitsverträge sind nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig. ³Es gelten die in den Absätzen 2 bis 5 geregelten Besonderheiten; dies gilt nicht für Arbeitsverhältnisse, für die die [§§ 57a ff. HRG](#), das Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft ([Wissenschaftszeitvertragsgesetz](#)) oder gesetzliche Nachfolgeregelungen unmittelbar oder entsprechend gelten. ⁴Der Grund für die Befristung ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

(2) ¹Kalendermäßig befristete Arbeitsverträge mit sachlichem Grund sind nur zulässig, wenn die Dauer des einzelnen Vertrages fünf Jahre nicht übersteigt; weitergehende Regelungen im Sinne von [§ 23 TzBfG](#) bleiben unberührt. ²Beschäftigte mit einem Arbeitsvertrag nach Satz 1 sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

(3) ¹Ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund soll in der Regel zwölf Monate nicht unterschreiten; die Vertragsdauer muss mindestens sechs Monate betragen. ²Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von 14 Monaten zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von 14 Monaten ist eine einmalige Verlängerung zulässig. ³Vor Ablauf des Arbeitsvertrages hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob eine unbefristete oder befristete Weiterbeschäftigung möglich ist.

Protokollnotiz zu Satz 2:

Satz 2 findet Anwendung auf Arbeitsverträge, die ab dem 1. Februar 2022 abgeschlossen werden.

(4) ¹Bei befristeten Arbeitsverträgen ohne sachlichen Grund gelten die ersten sechs Wochen und bei befristeten Arbeitsverträgen mit sachlichem Grund die ersten sechs Monate als Probezeit. ²Innerhalb der Probezeit kann der Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden.

(5) ¹Eine ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit ist zulässig, bei Arbeitsverträgen nach Absatz 2 nur, wenn die Vertragsdauer mindestens zwölf Monate beträgt. ²Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist in einem oder mehreren aneinander gereihten Arbeitsverhältnissen bei demselben Arbeitgeber

von insgesamt mehr als sechs Monaten

vier Wochen,

von insgesamt mehr als einem Jahr

sechs Wochen

zum Schluss eines Kalendermonats,

von insgesamt mehr als zwei Jahren

drei Monate,

von insgesamt mehr als drei Jahren

vier Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

³Eine Unterbrechung bis zu drei Monaten ist unschädlich, es sei denn, dass das Ausscheiden von der/dem Beschäftigten verschuldet oder veranlasst war. ⁴Die Unterbrechungszeit bleibt unberücksichtigt. ⁵Für die Berechnung der Kündigungsfrist gemäß Satz 2 werden Vorbeschäftigungszeiten aus einem vorherigen Arbeitsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber im Sinne des § 1 Absatz 1 mit einem Faktor von 0,5 berücksichtigt (Vorbeschäftigungszeiten von mehr als sechs Monaten werden hierbei wie ein volles Jahr angerechnet).

Anmerkung zu Absatz 5:

Bei mehreren aneinander gereihten Arbeitsverhältnissen führen weitere vereinbarte Probezeiten nicht zu einer Verkürzung der Kündigungsfrist.

(6) Die [§§ 31, 32](#) bleiben von den Bestimmungen der Absätze 3 bis 5 unberührt.

§ 31 Führung auf Probe

(1) 1Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren vereinbart werden. 2Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens zweimalige Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig. 3Die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.

(2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis, die vor Übertragung vom Arbeitgeber ausdrücklich als Führungspositionen auf Probe bezeichnet worden sind.

(3) 1Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann der/dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. 2Der/Dem Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach [§ 17 Absatz 4 Satz 1](#) ergebenden Tabellenentgelt gewährt. 3Nach Fristablauf endet die Erprobung. 4Bei Bewährung wird die Führungsfunktion auf Dauer übertragen; ansonsten erhält die/der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

§ 32 Führung auf Zeit

(1) 1Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Dauer von vier Jahren vereinbart werden. 2Folgende Verlängerungen des Arbeitsvertrages sind zulässig:

- a) in den Entgeltgruppen 10 bis 12 eine höchstens zweimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren,
- b) ab Entgeltgruppe 13 eine höchstens dreimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von zwölf Jahren.

3Zeiten in einer Führungsposition nach Buchstabe a) bei demselben Arbeitgeber können auf die Gesamtdauer nach Buchstabe b) zur Hälfte angerechnet werden. 4Die allgemeinen Vorschriften über die Probezeit ([§ 2 Absatz 4](#)) und die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.

(2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis, die vor Übertragung vom Arbeitgeber ausdrücklich als Führungspositionen auf Zeit bezeichnet worden sind.

(3) 1Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann der/dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu den in Absatz 1 genannten Fristen übertragen werden. 2Der/Dem Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage gewährt in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach [§ 17 Absatz 4 Satz 1](#) ergebenden Tabellenentgelt, zuzüglich eines Zuschlags von 75 v. H. des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten der Entgeltgruppe, die der übertragenen Funktion entspricht, zur nächsthöheren Entgeltgruppe nach [§ 17 Absatz 4 Satz 1](#). 3Nach Fristablauf erhält die/der

Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit; der Zuschlag entfällt.

§ 33 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

(1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,

- a) mit Ablauf des Monats, in dem die/der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat, es sei denn, zwischen dem Arbeitgeber und dem/der Beschäftigten ist während des Arbeitsverhältnisses vereinbart worden, den Beendigungszeitpunkt nach [§ 41 Satz 3 SGB VI](#) hinauszuschieben,
- b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).

(2) 1Das Arbeitsverhältnis endet ferner, sofern der/dem Beschäftigten der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Beschäftigte eine Rente auf unbestimmte Dauer wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung erhält. 2Die/Der Beschäftigte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. 3Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages; frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung des Arbeitgebers über den Zeitpunkt des Eintritts der auflösenden Bedingung. 4Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach [§ 175 SGB IX](#) erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes; jedoch auch hier frühestens zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung im Sinne von Satz 3. 5Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. 6In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird; für den Beginn des Ruhens des Arbeitsverhältnisses gilt Satz 3 entsprechend.

(3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn die/der Beschäftigte nach ihrem/seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und die/der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids ihre/seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

(4) 1Verzögert die/der Beschäftigte schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht sie/er Altersrente nach [§ 236](#) oder [§ 236a SGB VI](#) oder ist sie/er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer Amtsärztin/eines Amtsarztes oder einer/eines nach [§ 3 Absatz 4 Satz 2](#) bestimmten Ärztin/Arztes. 2Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der/dem Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist; frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung des Arbeitgebers über den Zeitpunkt der auflösenden Bedingung.

(5) 1Soll die/der Beschäftigte, deren/dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchstabe a) geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. 2Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

§ 34 Kündigung des Arbeitsverhältnisses

(1) ¹Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatschluss. ²Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (Absatz 3 Satz 1 und 2)

bis zu einem Jahr	1 Monat zum Monatschluss,
von mehr als einem Jahr	6 Wochen,
von mindestens 5 Jahren	3 Monate,
von mindestens 8 Jahren	4 Monate,
von mindestens 10 Jahren	5 Monate,
von mindestens 12 Jahren	6 Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres. ³Für die Berechnung der Kündigungsfrist gemäß Satz 2 werden Vorbeschäftigungszeiten aus einem vorherigen Arbeitsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber im Sinne des § 1 Absatz 1 mit einem Faktor von 0,5 berücksichtigt (Vorbeschäftigungszeiten von mehr als sechs Monaten werden hierbei wie ein volles Jahr angerechnet).

(2) ¹Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die das 40. Lebensjahr vollendet haben, können nach einer Beschäftigungszeit (Absatz 3 Satz 1 und 2) von mehr als 15 Jahren durch den Arbeitgeber nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden. ²Soweit Beschäftigte nach den bis zum 30. September 2005 geltenden Regelungen unkündbar waren, verbleibt es dabei.

(3) ¹Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. ²Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß [§ 28](#), es sei denn, der Arbeitgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt. ³Wechseln Beschäftigte zwischen Arbeitgebern, die vom Geltungsbereich des ABD erfasst werden, werden die Zeiten bei dem anderen Arbeitgeber als Beschäftigungszeit anerkannt. ⁴Satz 3 gilt entsprechend bei einem Wechsel von einem anderen kirchlichen Arbeitgeber.

Protokollnotiz zu Satz 4:

Kirchlicher Arbeitgeber sind auch die Kirchen und kirchlichen Gemeinschaften, die Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in der Bundesrepublik Deutschland sind.

§ 35 Zeugnis

(1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben die Beschäftigten Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit, das sich auch auf Führung und Leistung erstrecken muss (Endzeugnis).

(2) Aus triftigen Gründen können Beschäftigte auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis).

(3) Bei bevorstehender Beendigung des Arbeitsverhältnisses können die Beschäftigten ein Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit verlangen (vorläufiges Zeugnis).

(4) Die Zeugnisse gemäß den Absätzen 1 bis 3 sind unverzüglich auszustellen.

(2) Der Anspruch nach Absatz 1 besteht auch, wenn das Beschäftigungsverhältnis wegen Elternzeit oder Sonderurlaubs zum Zwecke der Erziehung eines Kindes bzw. wegen der Betreuung eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen ruht.

(3) Etwaige Leistungen Dritter werden auf den Anspruch nach Absatz 1 nicht angerechnet.

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

§ 37 Ausschlussfrist

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

Protokollnotiz zu Absatz 1:

Bei Beschlüssen der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen, die vom jeweiligen Diözesanbischof rückwirkend in Kraft gesetzt werden, beginnt die Ausschlussfrist frühestens mit dem Erscheinungsdatum des Amtsblatts der jeweiligen Diözese.

(2) 1Absatz 1 gilt nicht für Ansprüche aus einem Sozialplan sowie für Ansprüche, soweit sie kraft Gesetzes einer Ausschlussfrist entzogen sind. 2Er gilt ferner nicht für Schadensersatzansprüche wegen vorsätzlich begangener Vertragsverletzung, vorsätzlicher oder grob fahrlässiger unerlaubter Handlung und die Haftung für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit.

§ 38 Begriffsbestimmungen

(1) *(frei)*

(2) *(frei)*

(3) *(frei)*

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

Anmerkung zu § 38 Absatz 4:

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

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

§ 39 Erstattung von Auslagen

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

(2) Für die Erstattung von

- a) Auslagen aus Anlass der Abordnung,
 - b) Auslagen für Reisen zur Einstellung vor Begründung des Arbeitsverhältnisses,
 - c) Auslagen aus Anlass der Ausbildung,
 - d) Fahrtkosten für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstelle aus besonderem Anlass
- finden die in der jeweiligen Diözese geltenden Bestimmungen Anwendung.

§ 40 Dienstreisen

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

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

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

§ 41 Umzugskosten/Trennungsgeld

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

§ 42 Saisonaler Ausgleich

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

Anhang zu § 16

Anhang zu § 16

(gestrichen; siehe Überleitungsregelungen zur Änderung des Anhangs zu § 16 ABD Teil A, 1. und zur Änderung der Anlage 4 des ABD Teil A, 3. am 1. März 2018 in der [Anlage Nr. 125](#) Änderungen und Ergänzungen zum Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen – ABD –)

Anlage A: Entgelttabelle

Entgelttabelle
gültig vom 1. April 2022
(monatlich in Euro)

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	5.017,06	5.358,22	5.738,77	6.258,28	6.792,69	7.144,27
14	4.542,98	4.851,90	5.255,33	5.703,01	6.202,05	6.560,31
13	4.187,45	4.526,02	4.911,44	5.329,90	5.822,30	6.089,52
12	3.752,91	4.142,50	4.597,79	5.102,97	5.695,74	5.977,00
11	3.622,16	3.980,48	4.317,18	4.682,47	5.182,41	5.463,69
10	3.492,26	3.773,01	4.092,18	4.438,33	4.823,79	4.950,36
9c	3.390,37	3.640,83	3.913,20	4.206,69	4.522,19	4.748,36
9b	3.180,94	3.415,70	3.563,00	3.998,95	4.257,27	4.556,50
9a	3.069,16	3.271,39	3.468,21	3.906,05	4.005,11	4.258,04
8	2.910,37	3.104,82	3.239,51	3.373,97	3.518,19	3.587,54
7	2.733,87	2.957,90	3.091,36	3.226,04	3.353,07	3.421,28
6	2.683,45	2.867,82	2.997,10	3.125,04	3.250,70	3.314,71
5	2.576,29	2.755,14	2.875,93	3.003,85	3.122,72	3.184,15
4	2.456,51	2.637,49	2.789,34	2.883,87	2.978,39	3.033,74
3	2.418,66	2.613,29	2.660,65	2.768,92	2.850,16	2.924,58
2	2.242,16	2.439,13	2.486,89	2.555,05	2.704,86	2.861,58
1		2.015,52	2.048,86	2.090,55	2.129,42	2.229,47

Anlage B: Bereitschaftsdienstentgelt

Anlage B: Bereitschaftsdienstentgelt

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

Vergütungsgruppe	Beträge in Euro ab 1.3.2016
I	35,50
Ia	32,54
Ib	29,94
II	27,43
III	24,77
Iva	22,78
IVb	20,97
Vb	20,23
Vc	19,24
VIb	17,87
VII	16,75
VIII	15,75
IXa	15,16
IX	14,87
X	14,11

Anlage C: Stundenentgelte

Anlage C: Stundenentgelte (gültig ab 1. April 2022) (in Euro)

Entgeltgruppe	Stufe 3	Stundenentgelt*
15	5.738,77	33,84
14	5.255,33	30,99
13	4.911,44	28,96
12	4.597,79	27,11
11	4.317,18	25,46
10	4.092,18	24,13
9c	3.913,20	23,08
9b	3.563,00	21,01
9a	3.468,21	20,45
8	3.239,51	19,10
7	3.091,36	18,23
6	2.997,10	17,67
5	2.875,93	16,96
4	2.789,34	16,45
3	2.660,65	15,69
2	2.486,89	14,67
1	2.048,86	12,08

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

Anlage D: Auszahlungsvolumen des Leistungsentgelts gemäß ABD

1. Als Entgeltbestandteile des Gesamtvolumens gemäß [§ 18 Absatz 2](#) zählen:

- Tabellenentgelt ohne Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers und ohne dessen Kosten für die betriebliche Altersvorsorge und Beihilfe
- die in Monatsbeträgen festgelegten Zusatzversorgungspflichtigen Zulagen, z. B.
 - ständige Wechselschicht-/Schichtzulage gemäß [§ 8 Absatz 5 Satz 1 und Absatz 6 Satz 1](#)
 - monatliche Erschwerniszuschläge
 - pauschalierte Entgeltbestandteile gemäß [§ 24 Absatz 6](#)
 - Zulage wegen vorübergehend übertragener höherwertiger Tätigkeit gemäß [§ 14](#)
 - Zulage als Unterschiedsbetrag zur nächst höheren Entgeltgruppe
 - persönliche Zulagen
 - Zulage im Pastoralen Bereich
 - Zulage bei Religionslehrerinnen/Religionslehrern im Kirchendienst
- die in Monatsbeträgen festgelegten Besitzstandszulagen, z. B.
 - Besitzstand betreffend kinderbezogene Entgeltbestandteile gemäß [§ 11](#) und [§ 17a Teil A, 3.](#)
 - Besitzstand betreffend Vergütungsgruppenzulagen gemäß [§ 9 Teil A, 3.](#)
 - Besitzstand betreffend vorübergehend übertragene höherwertige Tätigkeiten gemäß [§ 10 Teil A, 3.](#)
- Entgelt im Krankheitsfall gemäß [§ 22](#), soweit dieses Entgelt in dem betreffenden Kalenderjahr ausgezahlt worden ist,
- Entgelt bei Urlaub gemäß [§ 21](#), soweit dieses Entgelt in dem betreffenden Kalenderjahr ausgezahlt worden ist.

2. Für die Ermittlung des Gesamtvolumens gemäß [§ 18 Absatz 2 Satz 1](#) sind nicht zu berücksichtigen:

- Abfindungen
- Aufwandsentschädigungen
- Einmalzahlungen
- Jahressonderzahlungen
- Leistungsentgelte
- Strukturausgleiche
- unständige Entgeltbestandteile
- nicht ständige Wechselschicht-/Schichtzulage
- spitz abgerechnete Entgeltbestandteile
- Entgelte der außertariflich Beschäftigten

3. Für die Ermittlung des Gesamtvolumens gemäß [§ 18 Absatz 2 Satz 1](#) sind auch zu berücksichtigen:

- Arbeitgeberzuschuss zur vermögenswirksamen Leistung
- Aufschläge gemäß [§ 21](#)*
- Aufstockungsbetrag bei Altersteilzeitarbeit
- Ballungsraumzulage
- Entgelt von dauerhaft geringfügig Beschäftigten
- Entgelt von Beschäftigten, die im Laufe des Vorjahres in Elternzeit gegangen sind
- Entgelt von Beschäftigten, die wegen langer krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit im Laufe des Vorjahres aus dem Krankengeldzuschuss heraus gefallen sind
- Entgelt von Beschäftigten, die im Laufe des Vorjahres im Rahmen der Altersteilzeit in die Freizeitphase wechseln
- Entgelt von Beschäftigten, die im Laufe des Vorjahres ausgeschieden sind

- Krankengeldzuschuss
 - Zuschuss zum Mutterschaftsgeld
 - Monatsentgelte von vertretungsweisen Aushilfen, soweit nicht kurzfristig beschäftigt
- *§ 21 stellt lediglich eine Berechnungsgrundlage dar, aber Entgelt im Krankheitsfall fließt im vollen Umfang mit ein.

4. Für die Ermittlung des Gesamtvolumens gemäß [§ 18 Absatz 2 Satz 1](#) sind ferner nicht zu berücksichtigen:

- Entgelt von kurzfristig Beschäftigten
- Fahrtkostenzuschuss

Anlage E: Einführung, Leistungsfeststellung und Auszahlung des Leistungsentgelts

(Derzeit nicht belegt. Bis zur Ausfüllung der Anlage E gilt [§ 18a](#).)

Anlage F: Tabellenentgelte zu Abschnitt VII

Tabelle Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst gültig ab 1. April 2022 (monatlich in Euro)

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	4.025,78	4.133,45	4.666,83	5.066,83	5.666,85	6.033,52
S 17	3.696,23	3.966,79	4.400,13	4.666,83	5.200,16	5.513,51
S 16	3.616,47	3.880,13	4.173,46	4.533,47	4.933,48	5.173,50
S 15	3.481,65	3.733,42	4.000,14	4.306,81	4.800,16	5.013,48
S 14	3.446,47	3.695,15	3.991,52	4.292,99	4.626,36	4.859,69
S 13	3.361,11	3.603,41	3.933,46	4.200,11	4.533,47	4.700,14
S 12	3.351,74	3.593,37	3.909,61	4.189,61	4.536,30	4.682,97
S 11b	3.304,79	3.542,98	3.710,32	4.137,01	4.470,35	4.670,36
S 11a	3.242,17	3.475,77	3.641,71	4.066,80	4.400,13	4.600,14
S 10	[nicht besetzt]					
S 9	2.995,63	3.211,18	3.463,08	3.831,49	4.179,82	4.446,86
S 8b	2.995,63	3.211,18	3.463,08	3.831,49	4.179,82	4.446,86
S 8a	2.931,61	3.142,47	3.360,03	3.566,15	3.767,64	3.979,52
S 7	2.855,54	3.060,84	3.265,12	3.469,36	3.622,58	3.853,46
S 6	[nicht besetzt]					
S 5	[nicht besetzt]					
S 4	2.730,63	2.926,79	3.105,53	3.226,82	3.341,72	3.520,72
S 3	2.572,41	2.756,99	2.928,70	3.086,37	3.158,51	3.244,68
S 2	2.377,38	2.490,44	2.574,07	2.664,88	2.767,00	2.869,15

Entgelttabelle Beschäftigte in der Pflege gültig ab 1. April 2022 (monatlich in EUR)						
Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 16		4.490,85	4.648,28	5.156,63	5.749,20	6.010,59
P 15		4.394,40	4.538,47	4.898,67	5.329,75	5.494,38
P 14		4.288,08	4.428,68	4.780,16	5.257,71	5.344,85
P 13		4.181,78	4.318,89	4.661,64	4.909,13	4.973,03
P 12		3.969,12	4.099,27	4.424,61	4.624,46	4.717,41
P 11		3.756,50	3.879,67	4.187,58	4.392,07	4.485,03
P 10		3.545,85	3.660,42	3.985,40	4.142,26	4.241,02
P 9		3.373,96	3.545,85	3.660,42	3.880,82	3.973,77
P 8		3.108,44	3.257,43	3.448,44	3.602,71	3.818,50
P 7		2.932,41	3.108,44	3.379,29	3.514,69	3.654,17
P 6	2.473,40	2.634,68	2.797,02	3.142,31	3.230,33	3.392,79
P 5	2.376,30	2.596,81	2.661,62	2.769,93	2.851,19	3.042,09

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

(ausgenommen Beschäftigte nach nachfolgenden Ziffern I. und II.)

Entgelt- gruppe	Stundenentgelt gültig vom 1. März 2018 bis zum 31. März 2019	Stundenentgelt gültig vom 1. April 2019 bis zum 29. Februar 2020	Stundenentgelt gültig ab 1. März 2020
15	34,30 €	35,30 €	35,65 €
14	31,60 €	32,56 €	32,90 €
13	28,96 €	29,85 €	30,17 €
12	28,45 €	29,28 €	29,58 €
11	28,02 €	28,88 €	29,19 €
10	25,45 €	26,23 €	26,50 €
9c	22,22 €	22,98 €	23,25 €
9b	21,77 €	22,46 €	22,70 €
9a	21,31 €	21,91 €	22,12 €
8	20,29 €	20,89 €	21,10 €
7	19,56 €	20,13 €	20,33 €
6	18,86 €	19,43 €	19,63 €
5	17,68 €	18,22 €	18,41 €
4	17,14 €	17,65 €	17,83 €
3	16,63 €	17,14 €	17,32 €
2	16,06 €	16,60 €	16,79 €
1	12,84 €	13,37 €	13,56 €

I. Beschäftigte, die nach dem Teil A, 2.3. Nummern 17.1 und 17.2 eingruppiert sind

Entgelt- gruppe	Stundenentgelt gültig vom 1. März 2018 bis zum 28. Februar 2019	Stundenentgelt gültig vom 1. März 2019 bis zum 29. Februar 2020	Stundenentgelt gültig ab 1. März 2020
P 16	30,45 €	31,45 €	31,78 €
P 15	28,20 €	29,13 €	29,43 €
P 14	26,58 €	27,45 €	27,74 €
P 13	25,00 €	25,82 €	26,09 €
P 12	23,80 €	24,58 €	24,84 €
P 11	23,16 €	23,92 €	24,17 €
P 10	21,98 €	22,70 €	22,94 €
P 9	21,50 €	22,21 €	22,44 €
P 8	21,06 €	21,75 €	21,98 €
P 7	20,26 €	20,93 €	21,15 €
P 6	18,54 €	19,15 €	19,35 €
P 5	17,07 €	17,63 €	17,82 €

II. Beschäftigte, die nach dem Teil A, 2.2.1. Nummer 2 eingruppiert oder nach der Anlage 4 Teil A, 3. den Entgeltgruppen der Anlage A zum Teil A, 1. zugeordnet sind

Entgelt- gruppe	Stundenentgelt gültig vom 1. März 2018 bis zum 31. März 2019	Stundenentgelt gültig vom 1. April 2019 bis zum 29. Februar 2020	Stundenentgelt gültig ab 1. März 2020
9a	21,84 €	22,45 €	22,67 €
8	21,01 €	21,63 €	21,85 €
7	20,09 €	20,67 €	20,88 €
6	19,28 €	19,86 €	20,07 €
5	18,43 €	18,99 €	19,19 €
4	17,61 €	18,13 €	18,31 €
3	16,88 €	17,40 €	17,58 €
2Ü	16,17 €	16,67 €	16,85 €
2	15,69 €	16,22 €	16,40 €

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

(aufgehoben)

Anlage I: Stundenentgelte zu Abschnitt VII

Stundenentgelte (Sozial- und Erziehungsdienst)

(gültig ab 1. April 2022)
(in Euro)

Entgeltgruppe	Stufe 3	Stundenentgelt *
S 18	4.666,83	27,52
S 17	4.400,13	25,95
S 16	4.173,46	24,61
S 15	4.000,14	23,59
S 14	3.991,52	23,54
S 13	3.933,46	23,20
S 12	3.909,61	23,06
S 11b	3.710,32	21,88
S 11a	3.641,71	21,48
S 10	[nicht besetzt]	
S 9	3.463,08	20,42
S 8b	3.463,08	20,42
S 8a	3.360,03	19,81
S 7	3.265,12	19,26
	[nicht besetzt]	
	[nicht besetzt]	
S 4	3.105,53	18,31
S 3	2.928,70	17,27
S 2	2.574,07	15,17

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

Stundenentgelte (Pflegedienst)

(gültig ab 1. April 2022)
(in Euro)

Entgeltgruppe	Stufe 3	Stundenentgelt *
P 16	4.648,28	27,41
P 15	4.538,47	26,76
P 14	4.428,68	26,11
P 13	4.318,89	25,47
P 12	4.099,27	24,17
P 11	3.879,67	22,88
P 10	3.660,42	21,59
P 9	3.545,85	20,91
P 8	3.257,43	19,21
P 7	3.108,44	18,33
P 6	2.797,02	16,49
P 5	2.661,62	15,70

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

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) ¹Diese 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. ²Die ... 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 2022 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

¹Das Kurzarbeitergeld, die sonstigen Entgeltsansprüche (§ 6) und die Aufstockungszahlung (§ 8) werden mit dem üblichen Entgeltzahlungstermin ausgezahlt. ²Dies gilt unabhängig von dem Zahlungszeitpunkt durch die Agentur für Arbeit. ³Die von der Kurzarbeit betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten monatlich das der verkürzten Arbeitszeit entsprechende Entgelt. ⁴Soweit „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) ¹In Härtefällen bei von Kurzarbeit betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird die ... im Benehmen mit der Mitarbeitervertretung eine beiderseits verträgliche Lösung entwickeln. ²Keine 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

¹Die ... 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 2022 - in den Entgeltgruppen 1 bis 10 auf 95 Prozent des bisherigen Nettoentgelts, ab Entgeltgruppe 11 auf 90 Prozent des bisherigen Nettoentgelts auf. ²Die Aufstockungszahlung ist zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. ³Sofern die Kasse, bei der die zusätzliche betriebliche Altersversorgung durchgeführt wird, dies zulässt, leistet der Arbeitgeber ab dem 1. Januar 2022 Zahlungen zur Zusatzversorgung, wie wenn keine Kurzarbeit vorläge.

§ 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) ¹Diese Dienstvereinbarung tritt am ... in Kraft und endet am ... ohne Nachwirkung. ²Über eine Verlängerung der Dienstvereinbarung wird von den Parteien rechtzeitig vor ihrem Ablauf verhandelt.
- (2) ¹Sollte eine Bestimmung dieser Vereinbarung unwirksam oder undurchführbar sein oder werden, so berührt dies die Wirksamkeit der Vereinbarung im Übrigen nicht. ²Die Parteien verpflichten sich, in einem derartigen Fall eine wirksame oder 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 ([Teil A, 2.2.2 Nummern 1 bis 6](#)) aufgeführt ist, gelten die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale ([Teil A, 2.2.1.](#)) 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.

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. 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. 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. Für 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. „Die 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.

1a. 1Beschäftigte, die im Zeitraum von sechs Monaten in mindestens drei Kindertageseinrichtungen mit unterschiedlichen Konzepten (verschiedene Altersgruppen; offene bzw. geschlossene Konzepte; andere konzeptionelle Ausrichtungen), davon mindestens vier Wochen in einer Einrichtung, tätig sind, können rückwirkend ab dem ersten Monat eine Zulage erhalten. Diese Zulage entspricht dem Unterschiedsbetrag bei pädagogischen Ergänzungskräften zwischen den Entgeltgruppen S 3 und S 4, bei pädagogischen Fachkräften zwischen S 8a und S 8b. 2Beschäftigte, mit denen arbeitsvertraglich ein mobiler Einsatz (Springertätigkeit) vereinbart ist, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit die in Satz 2 genannte Zulage.“

2. Schwierige fachliche Tätigkeiten sind z. B.

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

Hinweis zu Nummer 2 Buchstabe c):

Bei der Berechnung des Anteils von einem Drittel können auch Kinder von Flüchtlingen im ersten Jahr ihres Aufenthalts in Deutschland, die den Integrationsgruppen zugewiesen sind, berücksichtigt werden.

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) sowie als pädagogische Fachkraft für Grundschulkindbetreuung.

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 Fachzieherin/eines Fachziehers mit einrichtungübergreifenden Aufgaben.

Hinweis zu Nummer 6 Buchstabe a):

Bei der Berechnung des Anteils von einem Drittel können auch Kinder von Flüchtlingen im erstem Jahr ihres Aufenthalts in Deutschland, die Integrationsgruppen zugewiesen sind, berücksichtigt werden.

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, Pflegerschaft 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.)

39. Beschäftigte an offenen und gebundenen Ganztageschulen

39.1. Personen, die überwiegend Betreuungsaufgaben wahrnehmen

Entgeltgruppe 3

Beschäftigte ohne einschlägige Ausbildung und Erfahrung
(Schüler, Studenten, Personen ohne eigene Kinder)

Entgeltgruppe 4

Beschäftigte mit einschlägiger Erfahrung
(Personen mit eigenen Kindern oder mit mindestens dreijähriger Tätigkeit in der Ganztagsbetreuung)

Entgeltgruppe 5

Beschäftigte mit einschlägiger Fachausbildung

Entgeltgruppe 6

Beschäftigte mit einschlägiger Hochschulausbildung

39.2. Personen, die überwiegend im Bildungsangebot entsprechend ihrer Ausbildung eingesetzt sind

Entgeltgruppe 4

Beschäftigte ohne einschlägige Ausbildung
(Personen, die in der Sprach- und Leseförderung eingesetzt werden; Eltern, die handwerkliche, künstlerische oder hauswirtschaftliche Angebote leisten)

Entgeltgruppe 5

Beschäftigte mit einschlägiger fachlicher Ausbildung
(Übungsleiter, Handwerker mit Gesellenprüfung, staatlich geprüfte Musiklehrer, Kinderpfleger)

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte mit einschlägiger fachlicher Ausbildung und Zusatzqualifikation sowie Erzieher
(Handwerker mit Meisterprüfung, Ergotherapeuten, Logopäden, Sportlehrer im freien Beruf)

Entgeltgruppe 9b

Beschäftigte mit Konservatoriumsabschluss
(Musiklehrer mit Konservatoriumsabschluss)

Entgeltgruppe 9b

Beschäftigte mit Fachhochschulabschluss
(Dipl.–Sozialpädagogen (FH) / Dipl.–Ing. (FH)) oder Hochschulbildung

Entgeltgruppe 11

Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung
(pensionierte Lehrkräfte)

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

Entgeltgruppe 10

Beschäftigte mit abgeschlossener einschlägiger Hochschulbildung sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, vor Abschluss der Zusatzausbildung zum/zur Ehe-, Familien- und Lebensberater/in.

Entgeltgruppe 11

Beschäftigte mit abgeschlossener einschlägiger Hochschulbildung sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, jeweils mit Zusatzausbildung zum/zur Ehe-, Familien- und Lebensberater/in in der Tätigkeit als Ehe-, Familien- und Lebensberater/in.

Entgeltgruppe 12

Beschäftigte mit abgeschlossener einschlägiger Hochschulbildung sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, jeweils mit Zusatzausbildung zum/zur Ehe-, Familien- und Lebensberater/in, denen mindestens 3 Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 10 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Entgeltgruppe 13

Beschäftigte mit abgeschlossener einschlägiger wissenschaftlicher Hochschulbildung und mit Zusatzausbildung zur/zum Ehe-, Familien- und Lebensberater/in in der Tätigkeit als Ehe-, Familien- und Lebensberater/in an Stellen, an denen eine einschlägige wissenschaftliche Hochschulbildung erforderlich ist.

Entgeltgruppe 14

Beschäftigte mit abgeschlossener einschlägiger wissenschaftlicher Hochschulbildung und mit Zusatzausbildung zur/zum Ehe-, Familien- und Lebensberater/in in der Tätigkeit als Leitung einer Ehe-, Familien- und Lebensberatungsstelle, sofern deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung der Leitungsaufgaben aus Entgeltgruppe 13 heraushebt.

Protokollnotiz zu Nr. 40:

1Die Beschäftigten, die zum 1. Januar 2022 in die Entgeltordnung übergeleitet werden, können dieser Überleitung bis einschließlich 31. März 2022 widersprechen. 2Ruht das Arbeitsverhältnis am 1. Januar 2022, endet die Frist 3 Monate nach Wiederaufnahme der Tätigkeit.

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

§ 1 Grundlagen des Entgelts

(1) Pastoralassistentinnen/Pastoralassistenten erhalten ein Entgelt nach Entgeltgruppe 12.

(2) 1Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten erhalten ein Entgelt nach Entgeltgruppe 13. 2Nach einer Beschäftigungszeit als Pastoralreferentin/Pastoralreferent von neun Jahren erhalten Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten eine Zulage (allgemeine Zulage). 3Die Höhe der Zulage beträgt ab 01.04.2022 EUR 187,78. 4In Stufe 6 beträgt die Höhe der Zulage ab 01.04.2022 EUR 234,72. ¹

¹ Der Zulagenbetrag nimmt an prozentualen Entgelterhöhungen teil.

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 1:

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

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 2:

1Die Gewährung der allgemeinen Zulage nach Absatz 2 hat die Wirkung einer Höhergruppierung. 2§17 Absatz 4 Satz 2 Teil A, 1. findet keine Anwendung.

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

Protokollnotiz zu Absatz 3 Satz 1:

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

(4) 1Pastoralassistentinnen/Pastoralassistenten und Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten, die in ihrem Einsatzbereich regelmäßig zum Dienst zu ungünstigen Zeiten herangezogen werden, erhalten für die Dauer der Heranziehung eine (weitere) Zulage. 2Die Höhe dieser Zulage beträgt EUR 140,00.¹

¹Der Zulagenbetrag nimmt an prozentualen Entgelterhöhungen teil.

Niederschriftserklärung:

Es besteht Einvernehmen, dass Dienst zu ungünstigen Zeiten, der lediglich zu einzelnen besonderen Anlässen bzw. Ereignissen zu leisten ist, nicht unter den Begriff „regelmäßig“ fällt.

Protokollnotiz zu Absatz 4:

1. Bei Einsätzen an unterschiedlichen Stellen wird die Zulage gegebenenfalls (nur) anteilig gewährt.

2. Hinsichtlich des Begriffes „ungünstige Zeiten“ wird auf § 8 Abs. 1 Buchstabe b) bis f) Teil A, 1. verwiesen.

3. Der Abschluss einer Dienstvereinbarung gemäß § 38 Abs. 1 Nr. 1 MAVO, in der die genaue Definition des Begriffes „regelmäßig“ erfolgt, ist zulässig.

§ 2 Übergangsregelung

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

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

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

§ 1 Grundlagen des Entgelts

(1) Gemeindeassistentinnen/Gemeindeassistenten erhalten ein Entgelt nach Entgeltgruppe 9b. (2) Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten erhalten ein Entgelt nach Entgeltgruppe 10. (2) Nach einer Beschäftigungszeit als Gemeindereferentin/Gemeindereferent ([§ 34 Absatz 3 Teil A, 1.](#)) von neun Jahren und dem Einsatz an mindestens der zweiten Stelle als Gemeindereferentin/Gemeindereferent erhalten Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten eine Zulage (allgemeine Zulage). (3) Die Höhe der Zulage beträgt ab 01.04.2021 in Stufe 4 EUR 120,50, in Stufe 5 EUR 168,96 und in Stufe 6 EUR 301,27.¹

¹Der Zulagenbetrag nimmt an prozentualen Entgelterhöhungen teil.

Protokollnotiz zu § 1 Absatz 2 Satz 2:

1. Die Gewährung der allgemeinen Zulage nach Absatz 2 hat die Wirkung einer Höhergruppierung. (2) § 17 Absatz 4 Satz 2 Teil A, 1. findet keine Anwendung.
2. Gemäß [Teil A, 2.6.](#) berücksichtigungsfähige Beschäftigungszeiten ([§ 34 Absatz 3 Teil A, 1.](#)) als Religionslehrerin/Religionslehrer im Kirchendienst stehen Beschäftigungszeiten als Gemeindereferentin/Gemeindereferent nach Absatz 2 gleich.
3. Die Zulage wird nicht bzw. nicht mehr gewährt, wenn Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten ein Entgelt mindestens nach Entgeltgruppe 12 erhalten.

(3) Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten, die auf der Grundlage der diözesanen Zuweisung gemäß [§ 2 Absatz 3 Teil C, 2.](#) (Dienstordnung Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten) in ihrem Einsatzbereich zu besonderen Aufgaben herangezogen werden, erhalten unabhängig von der Zulage nach Absatz 2 für die Dauer der Heranziehung eine Funktionszulage. (2) Die Höhe dieser Zulage beträgt ab 01.04.2021 EUR 241,00.¹

¹Der Zulagenbetrag nimmt an prozentualen Entgelterhöhungen teil.

Protokollnotiz zu § 1 Absatz 3:

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

(2) Die Zulage wird auch bei Übertragung mehrerer o. g. Tätigkeiten nur ein Mal gewährt.

2. Die Zulage wird nicht bzw. nicht mehr gewährt, wenn Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten ein Entgelt mindestens nach Entgeltgruppe 11 erhalten.

(4) Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten, die auf Grundlage der diözesanen Zuweisung gemäß [§ 2 Absatz 3 Teil C, 2.](#) (Dienstordnung Gemeindereferentinnen/ Gemeindereferenten) Stellen zugewiesen sind beziehungsweise denen Aufgaben übertragen sind, die sich durch ihre gesteigerte Bedeutung erheblich aus den „besonderen Aufgaben“ gemäß Abs. 3 herausheben, erhalten ein Entgelt nach Entgeltgruppe 11.

Protokollnotiz zu § 1 Absatz 4:

1. Die gesteigerte Bedeutung kann sich insbesondere aus den erheblichen überörtlichen Auswirkungen der Tätigkeit, aus besonderer fachlicher Aufsichtsfunktion, aus erheblicher Ausbildungsverantwortung, aus erheblicher Finanzverantwortung (z. B. als stellvertretender Kirchenverwaltungsvorstand) ergeben. Das Merkmal ist auch erfüllt, wenn sie Stellen zugewiesen bzw. ihnen Aufgaben übertragen sind, die erhebliche zusätzliche Qualifikationen, z. B. einen zweiten Bachelorabschluss, erfordern und diese Qualifikationen vorliegen.
2. Bei Übernahme von Wahlämtern und im Rahmen von befristeten Projekten kann die Tätigkeit für die Dauer der Wahlperiode beziehungsweise der Tätigkeit im Projekt vorübergehend übertragen werden. In diesem Fall wird eine Zulage gemäß § 14 Abs. 3 Teil A, 1. gewährt.

Protokollnotiz zu § 1 Absätze 2, 3 und 4:

Die Erzdiözese München und Freising gewährt in den Stufen 1 bis 5 zusätzlich zu den Zulagen nach Absatz 2 und 3 weiterhin die bisherige Förderzulage. Die Höhe dieser Zulage beträgt in den Stufen 1 bis 4 weiterhin EUR 130,00. In Stufe 5 beträgt diese Zulage EUR 100,00. In Stufe 6 entfällt diese Zulage. Für Teilzeitbeschäftigte wird diese Zulage anteilig gewährt. Solange die Voraussetzungen der allgemeinen Zulage nach Absatz 2 nicht vorliegen, wird die Zulage auch in den Stufen 5 und 6 in Höhe von EUR 130,00 gewährt. Die Förderzulage wird nicht bzw. nicht mehr gewährt, wenn Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten ein Entgelt mindestens nach Entgeltgruppe 12 erhalten.

(5) Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten, die auf Grundlage der diözesanen Zuweisung gemäß § 2 Absatz 3 Teil C, 2. (Dienstordnung Gemeindereferentinnen/ Gemeindereferenten) Stellen zugewiesen sind beziehungsweise denen Aufgaben übertragen sind, die sich durch die gesteigerte Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 11 herausheben, erhalten ein Entgelt nach Entgeltgruppe 12.

Protokollnotiz zu § 1 Absatz 5:

1. Die gesteigerte Verantwortung kann sich insbesondere aus erheblicher übergeordneter konzeptioneller Verantwortung, übergeordneten Leitungsaufgaben oder aus erheblicher Personalverantwortung ergeben.

(6) Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung erhalten an herausgehobenen Stellen, die eine wissenschaftliche Hochschulbildung erfordern, ein Entgelt nach Entgeltgruppe 13.

Protokollnotiz zu § 1 Absatz 6:

1. Die wissenschaftliche Hochschulbildung muss einschlägig für die auszuübende Tätigkeit sein. Der Aufgabenkreis der/des Gemeindereferentin/Gemeindereferenten muss so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein einer wissenschaftlichen Hochschulbildung ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.
2. Bei Übernahme von Wahlämtern und im Rahmen von befristeten Projekten kann die Tätigkeit für die Dauer der Wahlperiode beziehungsweise der Tätigkeit im Projekt vorübergehend übertragen werden. In diesem Fall wird eine Zulage gemäß § 14 Abs. 3 Teil A, 1. gewährt.

(7) Bewerberinnen/Bewerber, die vor Aufnahme in die Berufseinführung und vor Abschluss der Ersten Dienstprüfung beschäftigt werden, erhalten bis zum Beginn der Berufseinführung ein Entgelt nach Entgeltgruppe 8. Bewerberinnen/Bewerber, die vor Aufnahme in die Berufseinführung und nach Abschluss der Ersten Dienstprüfung (weiter) an einer Praktikumsstelle beschäftigt werden, erhalten bis zum Beginn der Berufseinführung ein Entgelt nach Entgeltgruppe 9a. Bewerberinnen/Bewerber, die vor Aufnahme in die Berufseinführung und nach Abschluss der Ersten Dienstprüfung auf Stellen für Gemeindeassistentinnen/Gemeindeassistenten beschäftigt werden, erhalten bis zum Beginn der Berufseinführung ein Entgelt nach Entgeltgruppe 9b.

(8) Gemeindeassistentinnen/Gemeindeassistenten und Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten, die in ihrem Einsatzbereich regelmäßig zum Dienst zu ungünstigen Zeiten herangezogen werden, erhalten für die Dauer der Heranziehung eine (weitere) Zulage. Die Höhe dieser Zulage beträgt EUR 140,00.¹

¹Der Zulagenbetrag nimmt an prozentualen Entgelterhöhungen teil.

Niederschriftserklärung:

Es besteht Einvernehmen, dass Dienst zu ungünstigen Zeiten, der lediglich zu einzelnen besonderen Anlässen bzw. Ereignissen zu leisten ist, nicht unter den Begriff „regelmäßig“ fällt.

Protokollnotiz zu Absatz 8:

1. Bei Einsätzen an unterschiedlichen Stellen wird die Zulage gegebenenfalls (nur) anteilig gewährt.
2. Hinsichtlich des Begriffes „ungünstige Zeiten“ wird auf § 8 Abs. 1 Buchstabe b) bis f) Teil A, 1. verwiesen.
3. Der Abschluss einer Dienstvereinbarung gemäß § 38 Abs. 1 Nr. 1 MAVO, in der die genaue Definition des Begriffes „regelmäßig“ erfolgt, ist zulässig.

§ 2 Entgelt bei Teilzeitbeschäftigung

1 Teilzeitbeschäftigte Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten erhalten das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht. 2 Satz 1 gilt auch für die nach [§ 1](#) gewährten Zulagen.

§ 3 Übergangsregelung

Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Entgeltordnung bereits neun Jahre als Gemeindereferentin/Gemeindereferent beschäftigt waren, jedoch noch nicht mindestens an der zweiten Stelle eingesetzt sind, erhalten die Zulage nach [§ 1 Absatz 2](#) zu dem Zeitpunkt, zu dem sie die zweite Stelle antreten, spätestens – unabhängig vom Einsatz an der zweiten Stelle – ab 1. September 2016.

A, 2.6. Entgeltordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst

(Die Vergütungsordnung für Religionslehrer i. K. an Volks- und Förderschulen (ABD Teil A, 2.6.) vom 01.09.1996 zuletzt geändert zum 01.09.2008 und die Vergütungsordnung für Religionslehrer gemäß Sonderregelung (ABD Teil A, 2.7.) vom 01.09.1998 zuletzt geändert zum 01.09.2008 sind zum 01.09.2009 außer Kraft getreten.)

§ 1 Grundlagen des Entgelts

(1) Religionslehrerinnen/Religionslehrer im kirchlichen Vorbereitungsdienst (RL i.k.V.) ([§ 4 Absatz 1 Satz 3 Teil C, 3.](#)) erhalten ein Entgelt nach Entgeltgruppe 9b.

(2) 1Religionslehrerinnen/Religionslehrer – nachfolgend Religionslehrkräfte genannt – erhalten nach erfolgreich abgelegter Zweiter Dienstprüfung ein Entgelt nach Entgeltgruppe 10. 2Nach einer Beschäftigungszeit ([§ 34 Absatz 3 Teil A, 1.](#)) als Religionslehrkraft von neun Jahren erhalten Religionslehrkräfte eine Zulage (allgemeine Zulage). 3Die Höhe der Zulage beträgt ab 01.04.2022 in Stufe 4 EUR 122,67, in Stufe 5 EUR 171,73 und in Stufe 6 EUR 306,69.¹

¹Der Zulagenbetrag nimmt an prozentualen Entgelterhöhungen teil.

Protokollnotiz zu § 1 Absatz 2 Satz 2:

1. Berücksichtigung finden nur Zeiten nach erfolgreichem Abschluss der Zweiten Dienstprüfung bzw. eines als gleichwertig anerkannten Abschlusses.
2. Beschäftigungszeiten als Gemeindereferentin/Gemeindereferent ([§ 34 Absatz 3 Teil A, 1.](#)) stehen Beschäftigungszeiten als Religionslehrkraft gleich.
3. Bei Teilzeittätigkeit findet [§ 24 Absatz 2 Teil A, 1.](#) auch auf die allgemeine Zulage Anwendung.
4. Die Gewährung der Zulage nach Absatz 2 hat die Wirkung einer Höhergruppierung.

(3) Religionslehrerinnen/Religionslehrer zur Vertretung (RL z.V.) ([§ 4 Absatz 1 Satz 4 Teil C, 3.](#)) erhalten ein Entgelt nach Entgeltgruppe 9a.

(4) Religionslehrkräfte, die gemäß [§ 10 Teil C, 3.](#) zur Mitarbeit in der Gemeinde abgeordnet sind und im Rahmen dieser Tätigkeit auf Grundlage der diözesanen Anweisung ([§ 10 Absatz 3 Teil C, 3.](#) i.V.m. [§ 2 Absatz 3 Teil C, 2.](#)) zu besonderen Aufgaben im Sinne des [§ 1 Absatz 3 Teil A, 2.5.](#) herangezogen werden, erhalten für die Dauer der Heranziehung anteilig im jeweiligen Umfang der Abordnung zur Gemeindearbeit die Zulage gemäß [§ 1 Absatz 3 Teil A, 2.5.](#)

Protokollnotiz zu § 1 Absatz 4:

In den Diözesen Eichstätt und Passau erhalten Beschäftigte, mit denen arbeitsvertraglich sowohl die Tätigkeit als Religionslehrkraft als auch als Gemeindereferentin/Gemeindereferent vereinbart ist, und die im Rahmen dieser Tätigkeit auf Grundlage der diözesanen Anweisung ([§ 10 Absatz 3 Teil C, 3.](#) i.V.m. [§ 2 Absatz 3 Teil C, 2.](#)) zu besonderen Aufgaben im Sinne des [§ 1 Absatz 3 Teil A, 2.5.](#) herangezogen werden, für die Dauer der Heranziehung die Zulage gemäß [§ 1 Absatz 3 Teil A, 2.5.](#)

Protokollnotiz zu § 1:

1Die Erzdiözese München und Freising gewährt für die Tätigkeit an Mittelschulen entsprechend der regelmäßigen Wochenstundenzahl an der Mittelschule eine Zulage in Höhe von EUR 5,20 je Wochenstunde (sog. Mittelschulzulage). 2Die Mittelschulzulage wird nicht gewährt, wenn für die Tätigkeit eine Förderschulzulage gewährt wird. 3Religionslehrkräfte, die am 31.12.2015 für eine Tätigkeit sowohl die Förderschul- als auch die Mittelschulzulage erhalten, erhalten, solange sie diese Tätigkeit ununterbrochen weiter ausüben, beide Zulagen weiter, bis sie die allgemeine Zulage in Stufe 5 erhalten.

§ 2 Tätigkeit an Förderschulen

(1) Für eine Tätigkeit an Förderschulen wird entsprechend der regelmäßigen Wochenstundenzahl eine Zulage in Höhe von ab 01.04.2022 EUR 16,48 gewährt, die an prozentualen Entgelterhöhungen teilnimmt (Förderschulzulage).

Protokollnotiz zu § 2 Absatz 1:

Bei Religionslehrkräften, die am 31.12.2015 eine Förderschulzulage gemäß § 2 Absatz 2 Teil A, 2.6. in der bis 31.12.2015 geltenden Fassung in Höhe von EUR 14,77 erhalten haben und die wegen einer Tätigkeit an sonstigen Schulen eine Zulage gemäß § 3 Absatz 2 erhalten und daher die Zulage nach § 1 Absatz 2 Satz 2 nicht erhalten, bleibt es bei dem Betrag von 14,77 EUR, bis die Förderschulzulage nach Absatz 1 auf Grund tariflicher Entgeltsteigerungen eine Höhe von EUR 14,77 erreicht hat. Ab diesem Zeitpunkt gilt auch für diese Religionslehrkräfte Absatz 1.

(2) Religionslehrkräfte, die eine Zulage gemäß [§ 3 Absatz 1 Satz 1](#) erhalten oder Entgelt nach Entgeltgruppe 13 bzw. Entgeltgruppe 14 beziehen, erhalten keine Förderschulzulage.

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

§ 3 Tätigkeit an sonstigen Schulen

(1) Religionslehrkräfte, die das Studium der katholischen Theologie an einer wissenschaftlichen Hochschule erfolgreich abgeschlossen haben, erhalten für ihre Tätigkeit

a. an beruflichen Schulen

b. an Gymnasien

c. an Fach- bzw. Berufsoberschulen

eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zu derjenigen Stufe der Entgeltgruppe 13, die der erreichten Stufe der Entgeltgruppe entspricht, in die die Religionslehrkraft eingruppiert ist.

Für ihre Tätigkeit an Realschulen erhalten diese Religionslehrkräfte eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zu derjenigen Stufe der Entgeltgruppe 12, die der erreichten Stufe der Entgeltgruppe entspricht, in die die Religionslehrkraft eingruppiert ist.

(2) Religionslehrkräfte, die das Studium der Religionspädagogik an einer Hochschule erfolgreich abgeschlossen haben, erhalten für ihre Tätigkeit

a. an beruflichen Schulen

b. an Realschulen

c. an Gymnasien (bis höchstens 10. Jahrgangsstufe)

eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zu derjenigen Stufe der Entgeltgruppe 11, die der erreichten Stufe der Entgeltgruppe entspricht, in die die Religionslehrkraft eingruppiert ist.

Protokollnotiz zu § 3:

Die Zulage gemäß [§ 1 Absatz 2 Satz 2](#) wird auf die Zulagen nach § 3 angerechnet.

§ 4 Tätigkeit an Waldorfschulen

(1) Religionslehrkräfte erhalten für ihre Tätigkeit an Waldorfschulen in den Klassen 1 – 4 Entgelt nach Entgeltgruppe 10. [§ 1 Absatz 2 Satz 2](#) findet entsprechende Anwendung.

(2) Religionslehrkräfte, die das Studium der Religionspädagogik an einer Hochschule erfolgreich abgeschlossen haben, erhalten für ihre Tätigkeit an Waldorfschulen in den Klassen 5 – 10 eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zu derjenigen Stufe der Entgeltgruppe 11, die der erreichten Stufe der Entgeltgruppe entspricht, in die die Religionslehrkraft eingruppiert ist.

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 und 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)

A, 2.15. Entgeltordnung für Pfarrhelferinnen und Pfarrhelfer

§ 1 Grundlagen des Entgelts

(1) Pfarrhelferinnen/Pfarrhelfer im Vorbereitungsdienst erhalten während des Vorbereitungsdienstes ein Entgelt nach Entgeltgruppe 5.

(2) Pfarrhelferinnen/Pfarrhelfer in der Berufseinführung erhalten während der Berufseinführung ein Entgelt nach Entgeltgruppe 7.

(3) Pfarrhelferinnen/Pfarrhelfer mit erfolgreich abgelegter Zweiter Dienstprüfung erhalten ein Entgelt nach Entgeltgruppe 9a.

(4) 1Pfarrhelferinnen/Pfarrhelfer, die auf der Grundlage der diözesanen Anweisung in ihrem Einsatzbereich zu besonderen Aufgaben herangezogen werden, erhalten für die Dauer der Heranziehung eine Funktionszulage. 2Die Höhe dieser Zulage beträgt ab 01.09.2020 EUR 200,-¹.

¹Der Zulagenbetrag nimmt an den prozentualen Entgelterhöhungen teil.

Protokollnotiz zu § 1 Absatz 4:

Besondere Aufgaben im Sinne des Absatz 4 sind anzunehmen im Falle:

- eigenständiger Wahrnehmung von Aufgaben in den Grunddiensten der Gemeindepastoral in einer größeren Seelsorgeeinheit oder im kategorialen Bereich in inhaltlicher, konzeptioneller und organisatorischer Hinsicht,
- Ausführung einer Aufgabe mit der dafür notwendigen Zusatzqualifikation (z.B. Notfallseelsorge).

Die Zulage nach Absatz 4 wird auch bei Übertragung mehrerer o. g. Tätigkeiten nur einmal gewährt.

(5) ¹Pfarrhelferinnen/Pfarrhelfer im Vorbereitungsdienst, Pfarrhelferinnen/Pfarrhelfer in der Berufseinführung und Pfarrhelferinnen/Pfarrhelfer, die in ihrem Einsatzbereich regelmäßig zum Dienst zu ungünstigen Zeiten herangezogen werden, erhalten für die Dauer der Heranziehung eine (weitere) Zulage. ²Die Höhe dieser Zulage beträgt EUR 140,00.¹

¹Der Zulagenbetrag nimmt an prozentualen Entgelterhöhungen teil.

Niederschriftserklärung:

Es besteht Einvernehmen, dass Dienst zu ungünstigen Zeiten, der lediglich zu einzelnen besonderen Anlässen bzw. Ereignissen zu leisten ist, nicht unter den Begriff „regelmäßig“ fällt.

Protokollnotiz zu Absatz 5:

1. Bei Einsätzen an unterschiedlichen Stellen wird die Zulage gegebenenfalls (nur) anteilig gewährt.
2. Hinsichtlich des Begriffes „ungünstige Zeiten“ wird auf § 8 Abs. 1 Buchstabe b) bis f) Teil A, 1. verwiesen.
3. Der Abschluss einer Dienstvereinbarung gemäß § 38 Abs. 1 Nr. 1 MAVO, in der die genaue Definition des Begriffs „regelmäßig“ erfolgt, ist zulässig.

§ 2 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

¹[§ 8 Absatz 1 Satz 3 Buchstabe b\) bis f\) Teil A, 1.](#) findet keine Anwendung. ²Zuschläge für Sonderformen der Arbeit gem. [§ 8 Absatz 1 Satz 3 Buchstabe b\) bis f\) Teil A, 1.](#) sind bei der Eingruppierung nach § 1 berücksichtigt.

§ 3 Entgelt bei Teilzeitbeschäftigung

¹Teilzeitbeschäftigte Pfarrhelferinnen und Pfarrhelfer erhalten das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht. ²Satz 1 gilt auch für die nach § 1 Absatz 4 gewährte Zulage.

§ 4 Übergangsregelungen

(1) Mit Inkrafttreten dieser Entgeltordnung finden die Vorschriften der [§§ 8](#) und [8a](#) sowie die Tabellen [2K](#) und [4K Teil A, 3.](#) und die Regelungen über eine einmalige Pauschalzahlung ([ABD Teil D, 12.](#)) auf Pfarrhelferinnen und Pfarrhelfer keine Anwendung mehr.

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

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

§ 1 Geltungsbereich

(1) ¹Diese Regelung gilt für Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter, deren Arbeitsverhältnis zu demselben Arbeitgeber über den 30. September 2005 hinaus fortbesteht, und die am 1. Oktober 2005 unter den Geltungsbereich des ABD fallen, für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses. ²Diese Regelung gilt ferner für die unter [§ 19 Absatz 2](#) fallenden Beschäftigten.

Anmerkung zu Absatz 1 Satz 1:
Unterbrechungen von bis zu einem Monat sind unschädlich.

(2) Nur soweit nachfolgend ausdrücklich bestimmt, gelten die Vorschriften dieser Regelung auch für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis zu dem Arbeitgeber nach dem 30. September 2005 beginnt und die unter den Geltungsbereich des ABD fallen.

(3) Die Vorschriften der [Teile A bis F](#) gelten, soweit diese Regelung keine abweichenden Bestimmungen trifft.

§ 2 (frei)

Abschnitt II: Überleitungsregelungen (§§ 3-7)

§ 3 Überleitung

Die von [§ 1 Absatz 1](#) erfassten Beschäftigten werden am 1. Oktober 2005 gemäß den nachfolgenden Bestimmungen in das ABD Teil [A. 1.](#) in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung übergeleitet.

§ 4 Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen

(1) Für die Überleitung der Beschäftigten wird ihre Vergütungs- bzw. Lohngruppe ([§ 22 Teil A, 1.](#) in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung bzw. entsprechende Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter bzw. besondere Vorschriften für bestimmte Berufsgruppen) nach der [Anlage 2](#), für das pädagogische Personal in Kindertageseinrichtungen nach der [Anlage 2 A](#), für die kirchenspezifischen Berufsgruppen nach der [Anlage 2 K](#) den Entgeltgruppen zugeordnet.

(2) Beschäftigte, die im Oktober 2005 bei Fortgeltung der bisherigen Bestimmungen die Voraussetzungen für einen Bewährungs-, Fallgruppen- oder Tätigkeitsaufstieg erfüllt hätten,

Zum 2. Abschnitt Arbeitszeit, Überstunden

Nr. 4

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 2:

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

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 3:

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

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 3:

¹Lehrkräfte erhalten bei für die Dauer von mindestens zwei zusammenhängenden Monaten angeordneter regelmäßiger Mehrarbeit im entsprechenden Umfang erhöhtes Entgelt. ²Regelmäßige Mehrarbeit im Sinn von Satz 1 liegt vor, wenn die Mehrarbeit ohne Unterbrechung innerhalb eines Schuljahres in einer Klasse in einem Fach geleistet wird. ³Krankheit, Fortbildung, Schulfahrten, Ferien und ähnliche Unterbrechungen der vertretenden Lehrkraft stellen keine Unterbrechung im oben genannten Sinne dar.

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

Protokollnotiz zu Absatz 4:

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

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

(6) ¹Die Unterrichtspflichtzeit kann im Einzelfall bei Vorliegen dringender betrieblicher Erfordernisse für das jeweilige Schuljahr um bis zu 20 % gekürzt werden¹. ²Davon ausgenommen sind Lehrkräfte, bei denen die Voraussetzungen des [§ 34 Absatz 2 Teil A, 1](#), vorliegen. ³Die Auswahl hat soziale Gesichtspunkte entsprechend § 1 Absatz 3 Sätze 1, 2 des Kündigungsschutzgesetzes zu berücksichtigen.

¹Vorrangig ist eine Einigung mit den Lehrkräften zu versuchen.

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

Protokollnotiz:

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

Zum 3. Abschnitt Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

Nr. 5

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

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

Nr. 5 a Lehrkräfte mit Führungsaufgaben

- (1) 1Die Übertragung von Führungsaufgaben mit Weisungsbefugnis (Führungsaufgaben) erfolgt zunächst befristet für eine Bewährungszeit von drei Jahren. 2Zum Ende dieses

überprüft und bewertet die Schulleiterin/der Schulleiter im Einvernehmen mit dem Schulträger die Wahrnehmung der Führungsaufgaben anhand der [Ziffern 6 und 7 der Anlage D Abschnitt A 2.2.1](#) (Bewährungsfeststellung nach Anlage D Abschnitt A 4.5.2).

3Wenn die Lehrkraft dabei mindestens die Bewertung „Leistung, die die Anforderungen übersteigt – UB“ erreicht und sie während der Bewährungszeit an Maßnahmen der Qualifizierung teilgenommen hat, welche die für die Wahrnehmung von Führungsaufgaben erforderlichen Kenntnisse vermitteln, werden die Führungsaufgaben auf Dauer übertragen.

Protokollnotiz zu Absatz 1 Satz 3:

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 1:

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

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

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

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

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

(1)1Systembetreuer erhalten bei alleiniger Betreuung der schulischen Verwaltungs-EDV-Ausstattung sowie der sonstigen schulischen EDV-Ausstattung an einer oder mehreren Schulen bei insgesamt bis zu 360 Schülerinnen und Schülern zwei Anrechnungsstunden, bei bis zu 720 Schülerinnen und Schülern drei Anrechnungsstunden und ab 721 Schülerinnen und Schülern vier Anrechnungsstunden. 2Im Schuljahr 2021/22 wird die Zahl der zustehenden Anrechnungsstunden um eins erhöht; die zusätzliche Anrechnungsstunde kann auch dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden.

Protokollnotiz zu Absatz 1:

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

(2) 1Systembetreuer 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 14. 2Für Systembetreuer, die am 1. Januar 2018 eine Zulage erhalten, verbleibt es für die Dauer der Tätigkeit bei den bisherigen Regelungen.

(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 399 Schülerinnen und Schülern mindestens eine Anrechnungsstunde, an Schulen mit 400 und mehr Schülerinnen und Schülern mindestens zwei 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 14. 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 [LPO I](#) vollständig absolviert und die Abschlussprüfung beim Katholischen Schulwerk in Bayern bestanden haben. 3Für Beratungslehrkräfte, die sich in der Bewährungszeit nach Nr. 5 b Absatz 4 Satz 2 in der bis zum 31.07.2012 geltenden Fassung befinden, verbleibt es bei dieser Regelung.¹

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

(6) Schulpsychologen erhalten für ihre Tätigkeit an einer oder mehreren Schulen mit insgesamt bis zu 199 Schülerinnen und Schülern eine Anrechnungsstunde, an Schulen mit insgesamt 200 bis 399 Schülerinnen und Schülern zwei Anrechnungsstunden, an Schulen mit insgesamt 400 bis 599 Schülerinnen und Schülern drei Anrechnungsstunden, an Schulen mit insgesamt 600 bis 799 Schülerinnen und Schülern vier Anrechnungsstunden, an Schulen mit insgesamt 800 bis 999 Schülerinnen und Schülern fünf Anrechnungsstunden und an Schulen mit 1000 und mehr Schülerinnen und Schülern sechs 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 14 der für Beamte des Freistaats Bayern gemäß dem [Bayerischen Besoldungsgesetz geltenden Besoldungsordnung](#).

(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. 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 Satz 2:

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

Nr. 5d

Lehrkräfte an Gymnasien als Systembetreuer

1Systembetreuer erhalten im Schuljahr 2021/22 eine zusätzliche Anrechnungsstunde, sofern ihnen bereits bisher eine oder mehrere Anrechnungsstunden gewährt werden; ansonsten erhalten sie im Schuljahr 2021/22 eine Anrechnungsstunde. 2Die Anrechnungsstunde nach Satz 1 kann auch dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden.

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](#)). 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 Vergütungsstarifverträgen 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

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

Kapitel 1 - Sonderregelungen zu Teil A, 1.

Zum 1. Abschnitt Allgemeine Vorschriften

Nr. 1

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

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

Erläuterung:

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

Nr. 2

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

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

Nr. 3

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

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

Zum 2. Abschnitt Arbeitszeit, Überstunden Nr. 4

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 2:

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

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 3:

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 3:

¹Lehrkräfte erhalten bei für die Dauer von mindestens zwei zusammenhängenden Monaten angeordneter regelmäßiger Mehrarbeit im entsprechenden Umfang erhöhtes Entgelt. ²Regelmäßige Mehrarbeit im Sinn von Satz 1 liegt vor, wenn die Mehrarbeit ohne Unterbrechung innerhalb eines Schuljahres in einer Klasse in einem Fach geleistet wird. ³Krankheit, Fortbildung, Schulfahrten, Ferien und ähnliche Unterbrechungen der vertretenden Lehrkraft stellen keine Unterbrechung im oben genannten Sinne dar.

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

Protokollnotiz zu Absatz 4:

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

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

(6) ¹Die Unterrichtspflichtzeit kann im Einzelfall bei Vorliegen dringender betrieblicher Erfordernisse für das jeweilige Schuljahr um bis zu 20 % gekürzt werden¹. ²Davon ausgenommen sind Lehrkräfte, bei denen die Voraussetzungen des [§ 34 Absatz 2 Teil A, 1](#). vorliegen. ³Die Auswahl hat soziale Gesichtspunkte entsprechend § 1 Absatz 3 Sätze 1, 2 des Kündigungsschutzgesetzes zu berücksichtigen.

¹Vorrangig ist eine Einigung mit den Lehrkräften zu versuchen.

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

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

Kapitel 1 - Sonderregelungen zu Teil A, 1.

Zum 1. Abschnitt Allgemeine Vorschriften

Nr. 1

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

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

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

Erläuterung:

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

Nr. 2

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

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

Nr. 3

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

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

Zum 2. Abschnitt Arbeitszeit, Überstunden Nr. 4

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 2:

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

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 3:

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 3:

1Lehrkräfte erhalten bei für die Dauer von mindestens zwei zusammenhängenden Monaten angeordneter regelmäßiger Mehrarbeit im entsprechenden Umfang erhöhtes Entgelt. 2Regelmäßige Mehrarbeit im Sinn von Satz 1 liegt vor, wenn die Mehrarbeit ohne Unterbrechung innerhalb eines Schuljahres in einer Klasse in einem Fach geleistet wird. 3Krankheit, Fortbildung, Schulfahrten, Ferien und ähnliche Unterbrechungen der vertretenden Lehrkraft stellen keine Unterbrechung im oben genannten Sinne dar.

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

Protokollnotiz zu Absatz 4:

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

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

(6) 1Die Unterrichtspflichtzeit kann im Einzelfall bei Vorliegen dringender betrieblicher Erfordernisse für das jeweilige Schuljahr um bis zu 20 % gekürzt werden¹. 2Davon ausgenommen sind Lehrkräfte, bei denen die Voraussetzungen des [§ 34 Absatz 2 Teil A, 1.](#) vorliegen. 3Die Auswahl hat soziale Gesichtspunkte entsprechend § 1 Absatz 3 Sätze 1, 2 des Kündigungsschutzgesetzes zu berücksichtigen.

¹Vorrangig ist eine Einigung mit den Lehrkräften zu versuchen.

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

Protokollnotiz:

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

Zum 3. Abschnitt Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

Nr. 5

Zu §§ 12 bis 14 Teil A, 1. - Eingruppierung, Eingruppierung in besonderen Fällen, 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 LlbG](#). 4Er ist unwiderruflich und gilt vorbehaltlich Satz 5 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. 5Dem Antrag wird entsprochen, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. 6Die Entscheidung über den Antrag ist nur wirksam, wenn der Antrag schriftlich erfolgt ist und wenn die Lehrkraft vor der Entscheidung schriftlich über die Unwiderruflichkeit des Verzichts und über die Auswirkungen einer fehlenden Beurteilung und Leistungsfeststellung (keine Einräumung des Rechts zum Führen einer höheren Berufsbezeichnung, kein weiterer Stufenaufstieg nach Nr. 6 Absatz 4 Satz 1 in Verbindung mit [Art. 30 Absatz 2 BayBesG](#), keine Möglichkeit der Vergabe einer Leistungsstufe Nr. 6 Absatz 4 Satz 1 in Verbindung mit [Art. 66 BayBesG](#)) belehrt worden ist. 7Bei Lehrkräften, die das 57. Lebensjahr spätestens am 31.12.2011 vollenden oder bereits vollendet haben, muss der Antrag abweichend von Satz 2 bis zum 01.01.2012 bei der Schulleitung eingegangen sein.

Nr. 5 a

Dienstzulagen an Grund- und Mittelschulen

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

entsprechenden Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern. 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. 4In der weiteren Dienstzulage ist die erste Dienstzulage nach Satz 1 enthalten.

Protokollnotiz zu Absatz 1:

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

Protokollnotiz zu Absatz 2:

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

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

(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) 1Systembetreuer 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. 2Im Schuljahr 2021/22 wird die Zahl der zustehenden

Anrechnungsstunden um eins erhöht; die zusätzliche Anrechnungsstunde kann auch dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden.

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

(2) 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.

(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 Schülern mindestens eine Anrechnungsstunde, an Schulen mit 200 bis 399 Schülerinnen und Schülern mindestens zwei Anrechnungsstunden bei 400 und mehr Schülerinnen und Schülern 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 [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](#). In Fällen, in denen die Strukturzulage bisher Lehrkräften nach Nr. 5 Absatz 3 gewährt wurde, wird sie nicht mit Wirkung für die Vergangenheit zurückgefordert; maßgeblich ist der Zeitpunkt der Veröffentlichung dieser Protokollnotiz im Amtsblatt.

(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.

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

¹Übergangsvorschrift: 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 im Rahmen ihrer dienstlichen Tätigkeit 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 turnusmäßige bzw. 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,
- welche Funktionen und welche dem kirchlichen Profil zuzuordnende bzw. andere besondere dienstliche Aufgaben ihr 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.

2.2.1.1 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.

2.2.1.2 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.

2.2.1.3 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.

2.2.1.4 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.

2.2.1.5 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.

2.2.1.6 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.

2.2.1.7 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

2.2.2.1 Entscheidungsvermögen

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

2.2.2.2 Einsatzbereitschaft

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

2.2.2.3 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

2.2.3.1 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 2 der Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat über die Richtlinien über die Inklusion behinderter Angehöriger des Öffentlichen Dienstes in Bayern (Bayerische Inklusionsrichtlinien) vom 29. April 2019 (BayMBl. Nr. 165)). 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. 9.3.2 Satz 1 der Bayerischen Inklusionsrichtlinien).

2.2.3.2 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.

2.2.3.3 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.

2.2.3.4 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.

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

2.3.2.3 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).

2.3.2.4 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.

2.3.2.5 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.

2.3.2.6 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.

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

Dieses Gesamturteil ist der Lehrkraft zu erteilen, die nach Leistung, Eignung und Befähigung den Anforderungen voll gerecht wird, die normalerweise 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.

2.3.2.8 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 Berufskennntnisse im Wesentlichen löst. Unerlässlich ist es, dass die Lehrkraft den Unterricht fachgerecht gestaltet, die Schülerinnen und Schüler zu führen versteht und sichtbare Unterrichtserfolge erzielt. Die Lehrkraft wirkt in ausreichendem Maß für das kirchliche Profil der Schule.

2.3.2.9 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.

2.3.2.10 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 Gesamturteil

2.3.3.1 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.

2.3.3.2 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. 9.2.1 Satz 3 der Bayerischen Inklusionsrichtlinien).

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 Korrekturen 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 Unterrichtsbesuche

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

4.1.2.2 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.

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

4.1.2.4 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.

4.1.2.5 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.

4.1.2.6 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.

4.1.2.7 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. Nr. 4.2.1.8 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 Beurteilungsgrundlagen

4.1.4.1 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.

4.1.4.2 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.

4.1.4.3 Die von der Schulleiterin oder dem Schulleiter beauftragten Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter, Lehrkräfte der mit Führungsaufgaben, Fachbetreuerinnen bzw. Fachbetreuer sowie Fachberaterinnen bzw. Fachberater sind zur Übernahme dieser Aufgaben verpflichtet. Bei der dienstlichen Beurteilung von Fachlehrerinnen und Fachlehrern im Bereich der beruflichen Schulen soll die oder der Beurteilende aufgrund der besonderen Struktur des fachpraktischen Unterrichts fachkundige Lehrkräfte beteiligen.

4.1.4.4 Die eigenständig Unterrichtsbesuche durchführenden Personen sowie die Fachbetreuerinnen und Fachbetreuer haben auf Anforderung der Schulleiterin bzw. des Schulleiters Beiträge zur Beurteilung zu erstellen.

4.1.4.5 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.

4.1.4.6 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 Turnusmäßige bzw. 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

4.2.1.1 Die Beurteilungszeiträume für arbeitsvertraglich beschäftigte Lehrkräfte richten sich nach Teil B, 4.3 Ordnung für Berufsbezeichnungen (OfB) und umfassen entweder drei oder fünf Jahre. Für Beamtinnen und Beamten des Katholischen Schulwerks werden die Beurteilungszeiträume durch das Katholische Schulwerk in Bayern gemäß den

Beurteilungsrichtlinien des Staatsministeriums für Unterricht und Kultus festgelegt und umfassen grundsätzlich vier Kalenderjahre.

4.2.1.2 Der Beurteilungszeitraum schließt an den Zeitraum der vorangegangenen turnusmäßigen bzw. 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 innerhalb der letzten fünf Monate des Beurteilungszeitraums 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; der nachfolgende Beurteilungszeitraum beginnt unmittelbar im Anschluss an den Zeitraum, der mit der vorzeitigen Beurteilung abgeschlossen wurde und verlängert sich entsprechend.

4.2.1.3 Beamtinnen und Beamte des Katholischen Schulwerks, die im Lauf des letzten Jahres des Beurteilungszeitraums in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit übernommen worden sind, sind zum Ablauf eines Jahres nach der Übernahme periodisch zu beurteilen. Gleiches gilt sinngemäß für Beamtinnen und Beamte des Katholischen Schulwerks, die im Lauf des ersten oder zweiten Jahres des Beurteilungszeitraums in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit berufen worden sind.

4.2.1.4

4.2.1.4.1 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, zweiten oder dritten Jahres eines fünfjährigen Beurteilungszeitraums oder im Laufe des ersten Jahres eines dreijährigen Beurteilungszeitraumes den Schuldienst wieder antreten und im Rahmen der turnusmäßigen Beurteilung nicht beurteilt wurden. Die gilt nicht für Lehrkräfte in Elternzeit ohne Teilzeitbeschäftigung, familienpolitische Beurlaubung, Pflegezeit oder Sonderurlaub, der dienstlichen Interessen oder öffentlichen oder kirchlichen Belangen dient.

4.2.1.4.2 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.

4.2.1.5 Lehrkräfte, bei denen eine Elternzeit ohne Teilzeitbeschäftigung, eine familienpolitische Beurlaubung, eine Pflegezeit oder ein Sonderurlaub, welcher dienstlichen Interessen oder öffentlichen bzw. kirchlichen Belangen dient, im Lauf des letzten vollen Schulhalbjahres des turnusmäßigen bzw. periodischen Beurteilungszeitraums beginnt und deren Beurlaubung am

letzten Tag des Beurteilungszeitraumes noch andauert, werden regulär beurteilt, wenn sie seit ihrer letzten turnusmäßigen bzw. periodischen Beurteilung mindestens ein Jahr lang Dienst geleistet haben und eine ausreichende Beobachtungsgrundlage (insbesondere von Unterrichtsbesuchen) vorliegt.

4.2.1.6 Lehrkräfte, die sich zum Ende des Beurteilungszeitraumes in Elternzeit ohne Teilzeitbeschäftigung, familienpolitischer Beurlaubung, Pflegezeit oder Sonderurlaub, welcher dienstlichen Interessen oder öffentlichen bzw. kirchlichen Belangen dient, befinden und für die keine aktuelle turnusmäßige bzw. periodische Beurteilung vorliegt, werden in der Regel zum Ablauf eines Jahres nach ihrer Rückkehr in den Schuldienst beurteilt (nachgeholte Beurteilung), es sei denn die nächste turnusmäßige bzw. periodische Beurteilung steht innerhalb von 18 Monaten nach Rückkehr an. Als Rückkehr in den Schuldienst gilt auch die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung in Elternzeit an derselben Schule. Auf Antrag der Lehrkraft kann die Beurteilung auch erst zum Ablauf des zweiten Jahres nach Rückkehr stattfinden, es sei denn die nächste turnusmäßige bzw. periodische Beurteilung steht innerhalb von 30 Monaten an. Die Schulleitung informiert die Lehrkraft innerhalb der ersten vier Monate nach ihrer Rückkehr in einem Beratungsgespräch, das in der Regel an einen Unterrichtsbesuch anknüpft, über ihr Antragsrecht. Der Antrag ist spätestens mit Ablauf dieser Frist zu stellen. Hätte aufgrund des in der nachgeholten Beurteilung erreichten Beurteilungsprädikats zwischenzeitlich eine Beförderung, eine Einräumung des Rechts zum Führen einer höheren Berufsbezeichnung oder ein Bewährungsaufstieg stattfinden müssen, so sind diese unverzüglich nachzuholen. Eine rückwirkende Vornahme erfolgt nicht. Die Wartezeit für eine weitere Beförderung und für die Einräumung des Rechts zum Führen einer höheren Berufsbezeichnung laufen ab dem Zeitpunkt, der sich bei regulärer turnusmäßiger bzw. periodischer Beurteilung ergeben hätte. Der Beurteilungsturnus bleibt unberührt. Mit der nachgeholten Beurteilung beginnt daher ein neuer verkürzter Beurteilungszeitraum.

4.2.1.7 Wird eine Beurteilung aus Gründen, die die Lehrkraft nicht zu vertreten hat, nicht unmittelbar nach dem Ende des Beurteilungszeitraums nach Nr. 4.2.1.1 oder nicht entsprechend Nrn. 4.2.1.4 bis 4.2.1.6 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 eine Einräumung des Rechts zum Führen 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. Die Wartezeit für die Einräumung des Rechts zum Führen einer höheren Berufsbezeichnung läuft 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.
Sätze 1-5 gelten nicht für verspätete Beurteilungen, die vor dem 01.04.2021 erfolgt sind.

4.2.1.8 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 der Nr. 4.2.1.7.

4.2.1.9 Bei Beamtinnen und Beamten des Katholischen Schulwerks werden die Folgen unterbliebener Unterrichtsbesuche und verspäteter Beurteilungen durch den Dienstherrn geregelt; Nrn. 4.2.1.7 und 4.2.1.8 gelten nicht.

4.2.1.10 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

4.2.2.1 Turnusmäßig bzw. periodisch zu beurteilen sind alle arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräfte und alle auf Lebenszeit verbeamteten Lehrkräfte des Katholischen Schulwerks. Nicht turnusmäßig 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.

4.2.2.2

4.2.2.2.1 Nicht mehr beurteilt werden arbeitsvertraglich beschäftigte Lehrkräfte, wenn im Laufe des Kalenderjahres, das an das Ende des Beurteilungszeitraums anschließt, das Arbeitsverhältnis wegen Bezugs einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Alters beendet wird oder sie in die Freistellungsphase der Altersteilzeit treten. 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 der Schulträger eine Beurteilung fordert.

4.2.2.2.2 Nicht mehr beurteilt werden Beamtinnen und Beamte des Katholischen Schulwerks, die im Laufe des Kalenderjahres, das an das Ende des regulären Beurteilungszeitraums anschließt,

- in den gesetzlichen Ruhestand,
- in den Antragsruhestand (Antrag gestellt und Bewilligungsvoraussetzungen erfüllt),
- in die Freistellungsphase der Altersteilzeit,
- in die Freistellungsphase eines Sabbatjahrmodells und unmittelbar anschließend in den gesetzlichen Ruhestand oder den Antragsruhestand (Antrag gestellt und Bewilligungsvoraussetzungen erfüllt) oder
- ohne Dienstbezüge beurlaubt werden und unmittelbar anschließend in den gesetzlichen Ruhestand oder den Antragsruhestand (Antrag gestellt und Bewilligungsvoraussetzungen erfüllt) treten. Nr. 4.2.2.2.1 S. 2 gilt entsprechend.

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

4.3 Zwischenbeurteilung

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

4.3.2 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.

4.3.3 Im Fall einer Beurlaubung oder Freistellung vom Dienst ist eine Zwischenbeurteilung nur dann zu erstellen, wenn zum Beginn der Beurlaubung oder Freistellung mindestens ein Schulhalbjahr seit dem Ende des der letzten dienstlichen Beurteilung zugrunde liegenden Zeitraums (oder bei Lehrkräften als Beamtinnen und Beamte des Katholischen Schulwerks seit dem Ende der Probezeit vergangen ist [[Art. 57 LibG](#) entsprechend]) und die Lehrkraft bei der (nächsten) turnusmäßigen bzw. periodischen Beurteilung aufgrund der Dauer der Beurlaubung oder Freistellung nicht beurteilt wird oder die (nächste) turnusmäßige bzw. periodische Beurteilung hinausgeschoben wird. Eine Zwischenbeurteilung ist nicht zu erstellen, wenn die Lehrkraft gem. Nr. 4.2.1.5 in die turnusmäßige bzw. periodische Beurteilung einbezogen wird.

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

4.3.5 Sofern eine Lehrkraft in der gleichen Besoldungsgruppe und auf dem gleichen Dienstposten zuletzt turnusmäßig bzw. periodisch oder gemäß Nrn. 4.2.1.4, 4.2.1.6 oder 4.2.1.7 beurteilt worden ist, genügt es für die Zwischenbeurteilung, wenn auf einem besonderen Blatt ergänzend zu der letzten turnusmäßigen bzw. periodischen Beurteilung vermerkt wird, ob und in welcher Hinsicht sich in der Zwischenzeit die für die Beurteilung der Lehrkraft maßgeblichen Gesichtspunkte geändert haben.

4.3.6 Ist wegen Unterschreitung der vorstehend genannten Zeiträume keine Zwischenbeurteilung zu erstellen, sind aussagekräftige Unterlagen zur Verfügung zu stellen, welche die Erstellung einer ordnungsgemäßen dienstlichen Beurteilung ermöglichen.

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

4.4.1 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.

4.4.2 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.

4.4.3 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

4.5.1.1 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

- a) noch keine turnusmäßige bzw. periodische Beurteilung der Bewerberin bzw. des Bewerbers erfolgt ist,
- b) die letzte dienstliche Beurteilung der Bewerberin bzw. des Bewerbers länger als vier Jahre zurückliegt,
- c) 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 zwölf Monate tätig war,
- d) die Bewerberin bzw. der Bewerber mit einer Funktionstätigkeit, insbesondere mit der Wahrnehmung amtsprägender Funktionen betraut wurde, deren Ausübung im Rahmen der letzten dienstlichen Beurteilung noch nicht gewürdigt werden konnte, und diese Funktionstätigkeit über einen Zeitraum von mindestens zwölf Monaten ausgeübt hat,
- e) 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 zwölf Monaten wesentlich verändert haben und sich dies auf das Gesamtprädikat oder die Verwendungseignung auswirkt.

Anlassbeurteilungen sind zudem auf Anforderung der überprüfenden Stelle zu erstellen.

4.5.1.2 In den unter Nr. 4.5.1.1 Buchst. b) – e) genannten Fallgruppen umfasst der Beurteilungszeitraum der Anlassbeurteilung den Zeitraum, welcher der letzten turnusmäßigen bzw. periodischen Beurteilung der Bewerberin bzw. des Bewerbers zugrunde gelegt wurde, längstens jedoch den letzten regulären Beurteilungszeitraum, bis zur Erstellung der Anlassbeurteilung. Der Beurteilungszeitraum kann somit mehr als vier Kalenderjahre umfassen.

4.5.2 Bewährungsfeststellung

4.5.2.1 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. 2.2.1.6, bei Lehrkräften mit Führungsaufgaben zusätzlich hinsichtlich der fachlichen Leistung nach Nr. 2.2.1.7.

4.5.2.2 Ist gleichzeitig mit dem Ende der Bewährungszeit eine turnusmäßige bzw. periodische Beurteilung fällig, so entfällt die Bewährungsfeststellung. Die Bewährung in der übertragenen Aufgabe ist dann anhand der in Nr. 2.2.1.6, bei Lehrkräften mit Führungsaufgaben zusätzlich anhand der in Nr. 2.2.1.7 erzielten Bewertungsstufe festzustellen.

4.6 Zuständigkeit

4.6.1 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.

4.6.2 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.

4.6.3 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

4.7.1 Zu den Besonderheiten im Beurteilungsverfahren wird auf Nr. 9 Bayerischen Inklusionsrichtlinien 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 Bayerischen Inklusionsrichtlinien](#)).

4.7.2 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

4.9.1 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 arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräften der Schulträger, bei Beamtinnen und Beamten des Katholischen Schulwerks das Katholische Schulwerk in Bayern.

4.9.2 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.

4.9.3 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

4.10.1 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.

4.10.2 Eine abgeänderte dienstliche Beurteilung ist spätestens drei Monate nach der Überprüfung der Lehrkraft nochmals zu eröffnen (vgl. [Art. 61 Abs. 1 Satz 5 LfBG](#) 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.

4.10.3 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.

4.10.4 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 turnusmäßigen bzw. periodischen Beurteilung verbunden werden. Es handelt sich dabei um folgende Konstellationen:

- 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),
- 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.

5.2.1 Regelmäßiger Stufenaufstieg

5.2.1.1 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 letzten Tag des Beurteilungszeitraums bzw. am letzten Tag des für die gesonderte Leistungsfeststellung relevanten Zeitraumes 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.

5.2.1.2 Die Grundsätze der Bayerischen Inklusionsrichtlinien (dort vor allem Nr. 9.3.3) sind zu beachten.

5.2.1.3 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.

5.2.2 Stufenstopp

5.2.2.1 Kann nicht festgestellt werden, dass die Mindestanforderungen erfüllt sind, weil die Lehrkraft nicht in allen Einzelmerkmalen der fachlichen Leistung gemäß Nr. 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.

5.2.2.2 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.

5.2.2.3 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.

5.2.2.4. 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.

5.2.2.5 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 turnusmäßige bzw. 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 turnusmäßige bzw. periodische Beurteilung jedoch nicht vorgeschrieben ist.

5.2.3 Leistungsstufe

5.2.3.1 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.

5.2.3.2 Für die Probezeitbeamtinnen und Probezeitbeamten gilt [Art. 62 Abs. 2 Satz 2 in Verbindung mit Abs. 1 Satz 5 LlbG](#) entsprechend.

5.2.3.3 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.

5.2.3.4 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

5.3.1 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).

5.3.2 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 berücksichtigbaren 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

5.7.1 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 turnusmäßigen bzw. periodischen Beurteilung verbunden ist, ist maßgeblich der Monat der Eröffnung der turnusmäßigen bzw. periodischen Beurteilung. Eine Leistungsfeststellung, die mit einer periodischen Beurteilung verbunden ist, gilt bis zur nächsten turnusmäßigen bzw. periodischen Beurteilung. Eine gesonderte Leistungsfeststellung ist wirksam bis zur ersten oder nächsten turnusmäßigen bzw. periodischen Beurteilung, bzw., wenn eine solche nicht erfolgt, bis zur nächsten gesonderten Leistungsfeststellung.

5.7.2 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 turnusmäßige bzw. 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.

Anmerkung zu Verweisungen auf die Bayerischen Inklusionsrichtlinien:

Bei einer Änderung oder Neufassung der Bayerischen Inklusionsrichtlinien treten an die Stelle der genannten Regelungen die entsprechenden Folgeregelungen.

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 Bayerischen Inklusionsrichtlinien 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

- Kompetenzen im Bereich Verwaltung, Recht, Personalplanung sowie Haushaltsplanung und Etatverwaltung unter Berücksichtigung wirtschaftlicher Aspekte sowie der Privatschulfreiheit,

– Einhaltung der rechtlichen Vorgaben (insbesondere bei dienstlichen Beurteilungen und im arbeitsrechtlichen Bereich)

2.1.1.1.3 Unterrichtliche Tätigkeit (entsprechend dem ausgeübten Umfang)

- Unterrichtsplanung und Unterrichtsgestaltung
- Unterrichtserfolg

– Erzieherisches Wirken

Die Kriterien für die Beurteilung der unterrichtlichen Leistungen entsprechen den Beurteilungsrichtlinien in Abschnitt A Nr. 2.2.1.1 bis 2.2.1.3 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) Kooperationsverhalten

- Vertrauensvolle Zusammenarbeit mit allen Mitgliedern der Schulfamilie,

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

- dauerhafte Einsatzbereitschaft,
- Entscheidungsfreude,
- Verantwortungsbereitschaft,

- Kommunikationsfähigkeit,
- Aufgeschlossenheit für neue Aufgaben,
- Bereitschaft zur Fortbildung.

2.1.3 Ergänzende Bemerkungen

2.1.3.1 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 2 der Bayerischen Inklusionsrichtlinien](#)).

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. 9.3.2 Satz 1 der Bayerischen Inklusionsrichtlinien).

2.1.3.2 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.

2.1.3.3 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.

2.1.3.4 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.

2.1.3.5 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). Auf einen Abfall oder eine Steigerung der Leistungen in der Berichtszeit und ggf. – 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.

2.2 Beurteilungsmaßstab und Bewertung

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

2.2.2 Bewertung

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

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

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

3. Verwendungseignung

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

Die Beurteilungsaussagen müssen die Feststellung über die dienstliche Verwendungseignung tragen.

4. Periodische Beurteilungen

4.1 Beurteilungszeitraum

4.1.1 Der Beurteilungszeitraum umfasst bei arbeitsvertraglich beschäftigten Schulleiterinnen und Schulleitern sowie bei Beamtinnen und Beamten des Katholischen Schulwerks grundsätzlich vier Kalenderjahre; er schließt an den Zeitraum der vorangegangenen Beurteilung an und endet jeweils am 31. Dezember der Jahre 2018, 2022, 2026 usw. Die Beurteilung ist unmittelbar nach dem Ende des Beurteilungszeitraums zu erstellen. Der Beurteilungszeitraum ist, abgesehen von begründeten Sonderfällen, auszuschöpfen.

4.1.2 Der periodischen Beurteilung ist – soweit nachfolgend nichts anderes bestimmt ist – der Zeitraum vom 1. Januar des Folgejahres der letzten periodischen Beurteilung bis zum 31. Dezember des letzten Jahres des vierjährigen Beurteilungszeitraumes zugrunde zu legen.

4.1.3 Für Schulleiterinnen und Schulleiter, 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 Schulleiterinnen und Schulleiter, die im Lauf des ersten oder zweiten Jahres eines Beurteilungszeitraumes den Schuldienst wieder antreten und im Rahmen der regulären periodischen Beurteilung nicht beurteilt wurden.

4.1.4 Schulleiterinnen und Schulleiter, bei denen einen Elternzeit ohne Teilzeitbeschäftigung, eine familienpolitische Beurlaubung, eine Pflegezeit oder ein Sonderurlaub, welcher dienstlichen Interessen oder öffentlichen bzw. kirchlichen Belangen dient, im Lauf des letzten vollen Schuljahres des periodischen Beurteilungszeitraums beginnt und deren Beurlaubung am letzten Tag des Beurteilungszeitraumes noch andauert, werden regulär beurteilt, wenn sie seit ihrer letzten periodischen Beurteilung mindestens ein Jahr lang Dienst geleistet haben und eine ausreichende Beobachtungsgrundlage vorliegt.

4.1.5 Schulleiterinnen und Schulleiter, die sich zum Ende des Beurteilungszeitraumes in Elternzeit ohne Teilzeitbeschäftigung, familienpolitische Beurlaubung, Pflegezeit oder Sonderurlaub, welcher dienstlichen Interessen oder öffentlichen bzw. kirchlichen Belangen dient, befinden und für die keine aktuelle periodische Beurteilung vorliegt, werden in der Regel zum Ablauf eines Jahres nach ihrer Rückkehr in den Schuldienst beurteilt (nachgeholte Beurteilung), es sei denn die nächste periodische Beurteilung steht innerhalb von 18 Monaten nach Rückkehr an. Als Rückkehr in den Schuldienst gilt auch die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung in Elternzeit an derselben Schule. Hätte aufgrund des in der nachgeholten Beurteilung erreichten Beurteilungsprädikats zwischenzeitlich eine Beförderung, eine Einräumung des Rechts zum Führen einer höheren Berufsbezeichnung oder ein Bewährungsaufstieg stattfinden müssen, so sind diese unverzüglich nachzuholen. Eine rückwirkende Vornahme erfolgt nicht. Die Wartezeit für eine weitere Beförderung und für die Einräumung des Rechts zum Führen einer höheren Berufsbezeichnung laufen ab dem Zeitpunkt, der sich bei regulärer periodischer Beurteilung ergeben hätte. Der Beurteilungsturnus bleibt unberührt. Mit der nachgeholten Beurteilung beginnt daher ein neuer verkürzter Beurteilungszeitraum.

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

4.2 Zu beurteilender Personenkreis

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

4.2.2

4.2.2.1 Nicht mehr beurteilt werden arbeitsvertraglich beschäftigte Schulleiterinnen und Schulleiter, wenn im Laufe des Kalenderjahres, das an das Ende des Beurteilungszeitraums

anschließt, das Arbeitsverhältnis wegen Bezugs einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Alters beendet wird oder sie in die Freistellungsphase der Altersteilzeit treten. Dies gilt nicht, wenn die Schulleiterin bzw. der Schulleiter noch nicht die Endstufe (Art. 30 Abs. 2 Satz 1 BayBesG entsprechend) ihrer bzw. seiner Besoldungsgruppe erreicht hat.

4.2.2.2 Nicht mehr beurteilt werden Beamtinnen und Beamte des Katholischen Schulwerks, die im Laufe des Kalenderjahres, das an das Ende des regulären Beurteilungszeitraums anschließt, - in den gesetzlichen Ruhestand, - in den Antragsruhestand (Antrag gestellt und Bewilligungsvoraussetzungen erfüllt), - in die Freistellungsphase der Altersteilzeit, - in die Freistellungsphase eines Sabbatjahrmodells und unmittelbar anschließend in den gesetzlichen Ruhestand oder den Antragsruhestand (Antrag gestellt und Bewilligungsvoraussetzungen erfüllt) oder - ohne Dienstbezüge beurlaubt werden und unmittelbar anschließend in den gesetzlichen Ruhestand oder den Antragsruhestand (Antrag gestellt und Bewilligungsvoraussetzungen erfüllt) treten. Nr. 4.2.2.1 S. 2 gilt entsprechend.

4.3 Zwischenbeurteilung

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

4.3.2 Wechselt eine Schulleiterin bzw. ein Schulleiter an eine andere Schule eines anderen Schulträgers, so ist eine Zwischenbeurteilung zu erstellen. Dies gilt nur, wenn die Schulleiterin bzw. der Schulleiter mindestens ein Schulhalbjahr an der Schule tätig war und im letzten Jahr der Tätigkeit dort nicht dienstlich beurteilt worden ist.

4.3.3 Im Fall einer Beurlaubung oder Freistellung vom Dienst ist eine Zwischenbeurteilung nur dann zu erstellen, wenn zum Beginn der Beurlaubung oder Freistellung mindestens ein Jahr seit dem Ende des letzten dienstlichen Beurteilung zugrunde liegenden Zeitraums oder seit dem Ende der Probezeit vergangen ist (entsprechend [Art. 57 LlbG](#)) und die Schulleiterin bzw. der Schulleiter bei der (nächsten) periodischen Beurteilung aufgrund der Dauer der Beurlaubung oder Freistellung nicht beurteilt wird oder die (nächste) periodische Beurteilung hinausgeschoben wird. Eine Zwischenbeurteilung ist nicht zu erstellen, wenn die Schulleiterin bzw. der Schulleiter gemäß Nr. 4.1.4 in die periodische Beurteilung einbezogen wird.

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

4.3.5 Sofern eine Schulleiterin bzw. ein Schulleiter in der gleichen Besoldungsgruppe und in der gleichen Tätigkeit an derselben Schule zuletzt periodisch oder gemäß Nrn. 4.1.3 oder 4.1.5 beurteilt worden ist, genügt es für die Zwischenbeurteilung, wenn auf einem besonderen Blatt ergänzend zu der letzten periodischen Beurteilung vermerkt wird, ob und in welcher Hinsicht sich in der Zwischenzeit die für die Beurteilung der Schulleiterin bzw. des Schulleiters maßgeblichen Gesichtspunkte geändert haben.

4.4 Anlassbeurteilung

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

- a) die letzte dienstliche Beurteilung der Bewerberin bzw. des Bewerbers länger als vier Jahre zurückliegt,
- b) 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 wenn sie bzw. er in der höheren Besoldungsgruppe mindestens zwölf Monate tätig war,
- c) 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 zwölf Monaten ausgeübt hat,
- d) 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 zwölf Monaten wesentlich verändert haben.

4.4.2 In den unter Nr. 4.4.1 genannten Fallgruppen umfasst der Beurteilungszeitraum der Anlassbeurteilung den Zeitraum, welcher der letzten periodischen Beurteilung der Bewerberin bzw. des Bewerbers zugrunde gelegt wurde, längstens jedoch den letzten regulären Beurteilungszeitraum, bis zur Erstellung der Anlassbeurteilung. Der Beurteilungszeitraum kann somit mehr als vier Kalenderjahre umfassen.

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

4.5 Zuständigkeit

4.5.1

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

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

4.5.2 Treten am Beurteilungsverfahren beteiligte Personen in den Ruhestand, in die Freistellungsphase der Altersteilzeit oder werden sie versetzt, haben sie der Nachfolgerin bzw. dem Nachfolger aussagekräftige Unterlagen zu übergeben, welche die Erstellung einer ordnungsgemäßen dienstlichen Beurteilung ermöglichen.

4.6 Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung und der Mitarbeitervertretung

4.6.1 Zu den Besonderheiten im Beurteilungsverfahren wird auf Nr. 9 der Bayerischen Inklusionsrichtlinien 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 Bayerischen Inklusionsrichtlinien).

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

4.7 Eröffnung der dienstlichen Beurteilung

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

4.8 Einwendungen gegen die dienstliche Beurteilung

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

4.8.1.1 Für arbeitsvertraglich beschäftigte Schulleiterinnen und Schulleiter an katholischen Schulen gilt: Die Einwendungen sind an den jeweiligen Schulträger zu richten.

4.8.1.2 Für Schulleiterinnen und Schulleiter als Beamte des Katholischen Schulwerks in Bayern gilt: Die Einwendungen sind an das Katholische Schulwerk in Bayern zu richten.

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

4.8.3 Das vorgenannte Verfahren gilt auch für Zwischenbeurteilungen und Anlassbeurteilungen.

5. Leistungsfeststellung

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

5.1.1 Die Anforderungen für einen Stufenaufstieg entsprechend [Art. 30 Abs. 2 BayBesG](#) gelten bei Schulleiterinnen bzw. Schulleitern allgemein als erfüllt.

5.1.2 Bei dauerhaft herausragenden Leistungen hinsichtlich der Arbeitsqualität gemäß 2.1.1.1.1 kann eine Leistungsstufe entsprechend [Art. 66 BayBesG](#) gewährt werden.

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

5.2 Zuständigkeit und Verfahren bestimmen sich im Übrigen in allen in Abschnitt A Nrn. 5.1 und 5.2 genannten Fällen entsprechend [Art. 60 und 61 LfBG](#). Die Zuständigkeitsregelungen in Nr. 4.5 finden entsprechende Anwendung.

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

6. Einwendungen gegen die Leistungsfeststellung

Für das Verfahren bei Einwendungen gegen die Leistungsfeststellung findet Nr. 4.8 entsprechende Anwendung.

Anmerkung zu Verweisungen auf die Bayerischen Inklusionsrichtlinien:
Bei einer Änderung oder Neufassung der Bayerischen Inklusionsrichtlinien treten an die Stelle der genannten Regelungen die entsprechenden Folgeregelungen.

Teil D: Sonstige Regelungen

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

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

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

D, 1a. Regelung zur Umsetzung der Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener und der Rahmenordnung Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz

§ 1 Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener

(1) ¹Alle Beschäftigten sind arbeitsvertraglich verpflichtet, unverzüglich die zuständige Person der Leitungsebene der Institution, bei der sie beschäftigt sind, oder eine der beauftragten Ansprechpersonen über einen durch Tatsachen begründeten Verdacht auf Handlungen im Sinne der Nr. 2 der Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener in der jeweils geltenden Fassung, der ihnen im dienstlichen Kontext zur Kenntnis gelangt ist, zu informieren. ²Dasselbe gilt, wenn sie über die Einleitung oder das Ergebnis eines laufenden Ermittlungsverfahrens oder über eine erfolgte Verurteilung im dienstlichen Kontext Kenntnis erlangen. ³Etwaige staatliche oder kirchliche Verschwiegenheitspflichten oder Mitteilungspflichten gegenüber kirchlichen oder staatlichen Stellen (z.B. (Landes-)Jugendamt, Schulaufsicht) sowie gegenüber Dienstvorgesetzten bleiben hiervon unberührt.

Protokollnotiz zu Absatz 1:

Beschäftigte sollen sich gemäß Nr. 11 der Ordnung an die dort genannten Ansprechpersonen auch dann wenden, wenn sie im Falle eines Verdachts über die Verpflichtung nach Abs. 1 Sätze 1 und 2 hinaus Klärungsbedarf haben.

(2) ¹Kein/e Beschäftigte/r, die / der in redlicher Absicht einen Verdacht auf Handlungen im Sinne der Nr. 2 der Ordnung gemäß Abs. 1 mitteilt, hat Nachteile für ihre/seine arbeitsvertragliche Stellung oder ihr /sein berufliches Fortkommen zu befürchten (Maßregelungsschutz). ²Jedwede Maßregelung einer/eines Hinweisgebers/in stellt eine schwere Pflichtverletzung dar.

Protokollnotiz zu den Absätzen 1 und 2:

Auszug aus der Ordnung: „2. Diese Ordnung berücksichtigt die Bestimmungen sowohl des kirchlichen wie auch des staatlichen Rechts. Der Begriff sexueller Missbrauch im Sinne dieser Ordnung umfasst sowohl strafbare als auch nicht strafbare sexualbezogene Handlungen und Grenzverletzungen. Die Ordnung bezieht sich somit a) auf Handlungen nach dem 13. Abschnitt des Besonderen Teils des Strafgesetzbuches (StGB) sowie weitere sexualbezogene Straftaten, b) auf Handlungen nach can. 1395 § 2 CIC in Verbindung mit Art. 6 § 1 SST7, nach can. 1387 CIC in Verbindung mit Art. 4 § 1 n. 4 SST wie auch nach Art 4 § 1 n. 1 SST in Verbindung mit can. 1378 § 1 CIC, soweit sie an Minderjährigen oder an Personen, deren Vernunftgebrauch habituell eingeschränkt ist, begangen werden, c) auf Handlungen nach Art. 1 § 1 a) VELM, d) unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Einzelfalls auf Handlungen unterhalb der Schwelle der Strafbarkeit, die im pastoralen oder erzieherischen sowie im betreuenden, beratenden oder pflegenden Umgang mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen eine sexualbezogene Grenzverletzung oder einen sonstigen sexuellen Übergriff darstellen. Sie betrifft alle Verhaltens- und Umgangsweisen (innerhalb oder außerhalb des kirchlichen Dienstes) mit sexuellem Bezug gegenüber Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, die mit vermeintlicher Einwilligung, ohne Einwilligung oder gegen deren ausdrücklichen Willen erfolgen. Dies umfasst auch alle Handlungen zur Vorbereitung, Durchführung und Geheimhaltung sexualisierter Gewalt.“

(3) ¹Werden Beschäftigte einer Tat nach Nr. 2 der Ordnung beschuldigt, können sie im Falle einer Anhörung durch den Arbeitgeber nach Nr. 26 der Ordnung eine Person ihres Vertrauens und auf Wunsch auch eine Rechtsvertretung hinzuziehen. ²Hierauf sind die Beschäftigten vor der Anhörung hinzuweisen. ³Stellt sich im Anhörungsverfahren heraus, dass die

Rentenversicherung befreit ist, eine vergleichbare Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens beanspruchen kann; dies gilt nicht für Renten, die vor dem für die Versicherte/den Versicherten maßgebenden Rentenalter in Anspruch genommen werden können oder

b) mit Beginn des Kalendermonats, für den die/der Beschäftigte eine Rente wegen Alters, eine Knappschaftsausgleichsleistung, eine ähnliche Leistung öffentlich-rechtlicher Art oder, wenn sie/er von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit ist, eine vergleichbare Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens bezieht.

(3) 1Endet bei einer/einem Beschäftigten, die/der im Rahmen der Altersteilzeit nach dem Blockmodell ([§ 3 Absatz 2 Buchst. a](#)) beschäftigt wird, das Arbeitsverhältnis vorzeitig, hat sie/er Anspruch auf eine etwaige Differenz zwischen den nach den [§§ 4](#) und [5](#) erhaltenen Entgelten und Aufstockungsleistungen und den Entgelten für den Zeitraum ihrer/seiner tatsächlichen Beschäftigung, die sie/er ohne Eintritt in die Altersteilzeit erzielt hätte. 2Bei Tod der/des Beschäftigten steht dieser Anspruch ihren/seinen Erben zu.

§ 10 Mitwirkungspflicht

(1) Die/der Beschäftigte hat Änderungen der sie/ihn betreffenden Verhältnisse, die für den Anspruch auf Aufstockungsleistungen erheblich sind, dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

(2) Die/der Beschäftigte hat dem Arbeitgeber zu Unrecht gezahlte Leistungen, die die im Altersteilzeitgesetz vorgesehenen Leistungen übersteigen, zu erstatten, wenn sie/er die unrechtmäßige Zahlung dadurch bewirkt hat, dass sie/er Mitwirkungspflichten nach Absatz 1 verletzt hat.

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

(Die Regelung zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte – FlexAZR – gilt für Beschäftigte, die bis zum 31. Dezember 2022 die jeweiligen Voraussetzungen erfüllen und deren Altersteilzeitarbeitsverhältnis oder deren flexible Altersarbeitszeit vor dem 1. Januar 2022 begonnen hat. Die Regelungen der §§ 4 und 5 i. d. F. des Beschlusses vom 20.09.2017 gelten weiter bis zum 31. Dezember 2022.)

I. Geltungsbereich

§ 1 Geltungsbereich

Diese Regelung gilt für Beschäftigte, die unter den Geltungsbereich des Arbeitsvertragsrechts der bayerischen Diözesen (ABD) fallen.

II. Altersteilzeit (ATZ)

§ 2 Inanspruchnahme von Altersteilzeit

Auf der Grundlage des [Altersteilzeitgesetzes \(AltTZG\)](#) vom 23. Juli 1996 in der jeweils geltenden Fassung ist die Änderung des Arbeitsverhältnisses in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis

- a) in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen ([§ 3](#)) und
- b) im Übrigen im Rahmen einer Quote ([§ 4](#))
möglich.

§ 3 Altersteilzeit in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen

1Altersteilzeit im Sinne des Altersteilzeitgesetzes kann, ohne dass darauf ein Rechtsanspruch besteht, in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen bei dienstlichem oder betrieblichem Bedarf vereinbart werden, wenn die persönlichen Voraussetzungen nach [§ 5](#) vorliegen. 2Die Festlegung der in Satz 1 genannten Bereiche und die Entscheidung, ob, in welchem Umfang und für welchen Personenkreis dort Altersteilzeitarbeit zugelassen wird, erfolgt durch den Arbeitgeber.

§ 4 Altersteilzeit im Übrigen

(1) Den Beschäftigten wird im Rahmen der Quote nach Absatz 2 die Möglichkeit eröffnet, Altersteilzeit im Sinne des Altersteilzeitgesetzes in Anspruch zu nehmen, wenn die persönlichen Voraussetzungen nach [§ 5](#) vorliegen.

(2) 1Der Anspruch auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses nach Absatz 1 ist ausgeschlossen, wenn und solange 2,5 v.H. der Beschäftigten ([§ 1](#)) von einer Altersteilzeitregelung im Sinne des Altersteilzeitgesetzes Gebrauch machen. 2Für Beschäftigte mit

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

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Regelung gilt für Beschäftigte und Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten nach ABD Teil E, 2 sowie für dual Studierende nach Teil E, 4 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](#) (GVBl 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](#) (GVBl S. 471, BayRS 230-1-5-W), geändert durch Verordnung vom 22. Dezember 2009 (GVBl 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.
5. 1Sofern Rechtsträger gemäß § 1 Abs. 1 Nr. 4 und 5 sowie Abs. 2 BayRKO einen Beschluss nach Abs. 5 fassen, findet für diese Rechtsträger Abs. 5 Satz 2 keine Anwendung. 2Diese Rechtsträger können die Höhe der Zulage selbst festlegen. 3Änderungen der Höhe der ergänzenden Leistung gemäß Satz 2 sind mit mindestens dreimonatiger Vorlaufzeit den betroffenen Beschäftigten bekannt zu geben. 4Für Beschäftigte dieser Rechtsträger, die auf Grundlage eines vor dem 01.04.2022 gefassten Beschlusses am 31.03.2022 die Anspruchsvoraussetzungen für die Gewährung einer Zulage gemäß Abs. 5 Satz 2 entsprechend der Höhe der jeweiligen Kommune der (Haupt-)Dienststelle des Arbeitgebers erfüllt haben, gilt in einer Übergangszeit bis längstens zum 31.12.2024 eine Besitzstandsregelung, es sei denn die jeweilige Kommune zahlt diese Zulage bereits zu einem früheren Zeitpunkt nicht mehr. 5Nimmt die jeweilige Kommune eine Reduzierung der Zulage vor, ändert sich der Besitzstand entsprechend, nimmt sie eine Erhöhung der Zulage vor, wird keine Veränderung des Besitzstands vorgenommen. 6Der Anspruch auf einen Besitzstand gemäß Satz 2 bleibt unberührt von der in Nr. 2 der Protokollnotiz zu § 2 Abs. 4 bis 6 in der Fassung vom 31.03.2022 eingeräumten Möglichkeit, Leistungen nach § 2 Abs. 1 bis 3 zu gewähren.

(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.
4. 1Sofern Rechtsträger gemäß § 1 Abs. 1 Nr. 4 und 5 sowie Abs. 2 BayRKO einen Beschluss nach Abs. 5 fassen, findet für diese Rechtsträger Abs. 5 Satz 2 keine Anwendung, diese Rechtsträger können die Höhe der Zulage selbst festlegen. 2Änderungen der Höhe der ergänzenden Leistung gemäß Satz 2 sind mit mindestens dreimonatiger Vorlaufzeit den betroffenen Beschäftigten bekannt zu geben. 3Für Beschäftigte dieser Rechtsträger, die auf Grundlage eines vor dem 01.04.2022 gefassten Beschlusses am 31.03.2022 die Anspruchsvoraussetzungen für die Gewährung einer Zulage gemäß Abs. 5 Satz 2 entsprechend der Höhe der jeweiligen Kommune der (Haupt-)Dienststelle des Arbeitgebers erfüllt haben, gilt in einer Übergangszeit bis längstens zum 31.12.2024 eine Besitzstandsregelung, es sei denn die jeweilige Kommune zahlt diese Zulage bereits zu einem früheren Zeitpunkt nicht mehr. 4Nimmt die jeweilige Kommune eine Reduzierung der Zulage vor, ändert sich der Besitzstand entsprechend. 5Nimmt sie eine Erhöhung der Zulage vor, wird keine Veränderung des Besitzstands vorgenommen. 6Der Anspruch auf einen Besitzstand gemäß Satz 2 bleibt unberührt von der in Nr. 2 der Protokollnotiz zu § 2 Abs. 4 bis 6 in der Fassung vom 31.03.2022 eingeräumten Möglichkeit, Leistungen nach § 2 Abs. 1 bis 3 zu gewähren.

§ 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. 2Dieser 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. 3Der Grenzbetrag nach Satz 2 Buchstabe a) von Nichtvollbeschäftigten vermindert sich entsprechend der Regelung in § 2 Absatz 1 Satz 2. 4Vorstehende 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) 1Auszubildende, 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. 2Dieser 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. 3Änderungen 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:

1. Die Höhe der Zulage richtet sich jeweils nach der bei der Kommune der (Haupt-)Dienststelle des Arbeitgebers gewährten Zulage. 2. 1Arbeitgeber gemäß Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe e) und f) und Absatz 2 GrO können anstelle der Leistung nach Absätzen 4 bis 6 die Leistungen nach Absätze 1 bis 3 gewähren, wenn sie – belegt durch einen Bericht über die wirtschaftliche und finanzielle Lage der Einrichtung in entsprechender Anwendung von § 27 a Absatz 2 Nr. 1 MAVO – nur so ihre sonstigen finanziellen Verpflichtungen erfüllen können. 2Soweit eine Mitarbeitervertretung gebildet ist, bedarf dies einer Dienstvereinbarung. 3In Einrichtungen ohne Mitarbeitervertretung ist der Nachweis in einer Mitarbeiterversammlung abzugeben. 4Kann eine Mitarbeiterversammlung nicht stattfinden, sind die Beschäftigten in Textform zu informieren. 5Bei Rechtsträgern gemäß § 1 Abs. 1 Nr. 4 und 5 sowie Abs. 2 BayRKO findet Satz 1 keine Anwendung, diese Rechtsträger können die Höhe der Zulage selbst festlegen, wobei insgesamt mindestens die Zulage des § 2 Abs. 1 zu gewährt ist. 6Änderungen der Höhe der ergänzenden Leistung gemäß Satz 2 sind mit mindestens dreimonatiger Vorlaufzeit den betroffenen Beschäftigten bekannt zu geben. 7Für Beschäftigte dieser Rechtsträger, die am 31.03.2022 die Anspruchsvoraussetzungen für die Gewährung einer Zulage gemäß Abs. 4 bis 5 entsprechend der Höhe der jeweiligen Kommune der (Haupt-)Dienststelle des Arbeitgebers erfüllt haben, gilt in einer Übergangszeit bis längstens zum 31.12.2024 eine Besitzstandsregelung, es sei denn die jeweilige Kommune zahlt diese Zulage bereits zu einem früheren Zeitpunkt nicht mehr. 8Nimmt die jeweilige Kommune eine Reduzierung der Zulage vor, ändert sich der Besitzstand entsprechend. 9Nimmt sie eine Erhöhung der Zulage vor, wird keine Veränderung des Besitzstands vorgenommen. 10Der Anspruch auf einen Besitzstand gemäß Satz 4 bleibt unberührt von der in Nr. 2 dieser Protokollnotiz in der Fassung vom 31.03.2022 eingeräumten Möglichkeit, Leistungen nach § 2 Abs. 1 bis 3 zu gewähren.

(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, Praktikantinnen und Praktikanten sowie dual Studierende 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. 3Bei Rechtsträgern gemäß § 1 Abs. 1 Nr. 4 und 5 sowie Abs. 2 BayRKO findet Satz 2 keine Anwendung. 4Diese Rechtsträger können die Höhe der Zulage selbst festlegen, wobei insgesamt mindestens die Zulage des Abs. 1 zu gewähren ist. 5Änderungen der Höhe der ergänzenden Leistung gemäß Satz 2 sind mit mindestens dreimonatiger Vorlaufzeit den betroffenen Beschäftigten bekannt zu geben. 6Für Beschäftigte dieser Rechtsträger, die am 31.03.2022 die Anspruchsvoraussetzungen für die Gewährung einer Zulage gemäß Abs. 4 bis 5 entsprechend der Höhe der jeweiligen Kommune der (Haupt-) Dienststelle des Arbeitgebers erfüllt haben, gilt in einer Übergangszeit bis längstens zum 31.12.2024 eine Besitzstandsregelung, es sei denn die jeweilige Kommune zahlt diese Zulage bereits zu einem früheren Zeitpunkt nicht mehr. 7Nimmt die jeweilige Kommune eine Reduzierung der Zulage vor, ändert sich der Besitzstand entsprechend. 8Nimmt sie eine Erhöhung der Zulage vor, wird keine Veränderung des Besitzstands vorgenommen. 9Der Anspruch auf einen Besitzstand gemäß Satz 4 bleibt unberührt von der in Nr. 2 dieser Protokollnotiz in der Fassung vom 31.03.2022 eingeräumten Möglichkeit, Leistungen nach den Abs. 1 bis 3 zu gewähren.

(4) Beschäftigte im Sinne von § 1 Absatz 1 und 2 sowie 5 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. 3Bei Rechtsträgern gemäß § 1 Abs. 1 Nr. 4 und 5 sowie Abs. 2 BayRKO findet Satz 2 keine Anwendung. Diese Rechtsträger können die Höhe der Zulage selbst festlegen, wobei insgesamt mindestens die Zulage des Abs. 1 zu gewähren ist. 4Änderungen der Höhe der ergänzenden Leistung gemäß Satz 2 sind mit mindestens dreimonatiger Vorlaufzeit den betroffenen Beschäftigten bekannt zu geben. 5Für Beschäftigte dieser Rechtsträger, die am 31.03.2022 die Anspruchsvoraussetzungen für die Gewährung einer Zulage gemäß Abs. 4 bis 5 entsprechend der Höhe der jeweiligen Kommune der (Haupt-)Dienststelle des Arbeitgebers erfüllt haben, gilt in einer Übergangszeit bis längstens zum 31.12.2024 eine Besitzstandsregelung, es sei denn die jeweilige Kommune zahlt diese Zulage bereits zu einem früheren Zeitpunkt nicht mehr. 6Nimmt die jeweilige Kommune eine Reduzierung der Zulage vor, ändert sich der Besitzstand entsprechend. 7Nimmt sie eine Erhöhung der Zulage vor, wird keine Veränderung des Besitzstands vorgenommen. 8Der Anspruch auf einen Besitzstand gemäß Satz 4 bleibt unberührt von der in Nr. 2 dieser Protokollnotiz in der Fassung vom 31.03.2022 eingeräumten Möglichkeit, Leistungen nach den Abs. 1 bis 3 zu gewähren.

(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, Praktikumsentgelt, Studienentgelt Entgeltfortzahlung nach den [§§ 22](#) und [26 ABD Teil A, 1.](#)) zustehen. Die Bestimmungen des ABD über die Berechnung der Bezüge für Teilzeiträume 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. leibt 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 neu eingestellten 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) 1Soweit 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. 2Tritt die Regelung der Landeshauptstadt München außer Kraft, tritt auch diese Regelung in diesen Punkten außer Kraft. 3Unter 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 Kommunaler Arbeitgeberverband Bayern e.V. und Übersicht über die Gemeinden im „Verdichtungsraum München“ nach Landesentwicklungsprogramm

<u>Gemeinden im Großraum München (nach KAV)</u>	<u>Gemeinden im Verdichtungsraum München (nach LEP)</u>
Adelshofen	Alling
Allershausen	Anzing
Althegeenberg	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-Siegersbrunn
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
Oberpfarrmarn	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	Gemeindefreie Gebiete:
	Grünwalder Forst
	Perlacher Forst
	Übergangsregelung: Besitzstand TV-EL
	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, 10 d. Ordnung über die betriebliche Altersversorgung für Beschäftigte im Sinne des § 1 Absätze 2 bis 8

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

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

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

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

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

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

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

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

D, 11. Regelung über den Rationalisierungsschutz für Beschäftigte

Vorbemerkung

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

§ 1 Begriffsbestimmung

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

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

Anmerkungen zu Absatz 1:

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

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

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

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

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

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

Einmalzahlung in Höhe von 400,00 €. 2Die Abschlussprämie ist kein zusatzversorgungspflichtiges 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

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

Protokollnotiz zu Absatz 1:

Bei Beschlüssen der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen, die vom jeweiligen Diözesanbischof rückwirkend in Kraft gesetzt werden, beginnt die Ausschlussfrist frühestens mit dem Erscheinungsdatum des Amtsblatts der jeweiligen Diözese.

(2) 1Absatz 1 gilt nicht für Ansprüche aus einem Sozialplan sowie für Ansprüche, soweit sie kraft Gesetzes einer Ausschlussfrist entzogen sind. 2Er gilt ferner nicht für Schadensersatzansprüche wegen vorsätzlich begangener Vertragsverletzung, vorsätzlicher oder grob fahrlässiger unerlaubter Handlung und die Haftung für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit.

§ 20 Einmalzahlungen für 2006 und 2007

(aufgehoben)

§ 20a Geltung weiterer Regelungen

(1) Die für die Beschäftigten des Auszubildenden geltenden Bestimmungen des Teils D, 1a. finden für Auszubildende entsprechende Anwendung.

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

§ 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 Regelungswerk relevant sind, als Absichtserklärung.

1. Zu [§ 1](#):

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

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

(aufgehoben)

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

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Regelung gilt für Praktikantinnen/Praktikanten für den Beruf

a) der Sozialarbeiterin/des Sozialarbeiters, der Sozialpädagogin/des Sozialpädagogen und der Heilpädagogin/des Heilpädagogen während der praktischen Tätigkeit, die nach Abschluss des Fachhochschulstudiums der staatlichen Anerkennung als Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter, Sozialpädagogin/Sozialpädagoge oder Heilpädagogin/Heilpädagoge vorauszugehen hat,

b) (*frei*),

c) der Erzieherin/des Erziehers und der Kinderpflegerin/des Kinderpflegers während der praktischen Tätigkeit, die nach den geltenden Ausbildungsordnungen der staatlichen Anerkennung als Erzieherin/Erzieher oder Kinderpflegerin/Kinderpfleger vorauszugehen hat,

d) (*frei*),

e) (*frei*),

f) der Religionspädagogin/des Religionspädagogen während der praktischen Tätigkeit, die nach Abschluss des Fachhochschulstudiums der staatlichen Anerkennung als Religionspädagogin/Religionspädagoge vorauszugehen hat,

die in einem Praktikantenverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen, dessen Beschäftigte unter den Geltungsbereich des ABD fallen.

Protokollnotiz zu § 1 Abs. 1 Buchstabe c):

Darunter fallen auch Praktikantinnen und Praktikanten zum Beruf einer pädagogischen Fachkraft für Grundschulkindbetreuung.

(2) Diese Regelung gilt nicht für Praktikantinnen/Praktikanten, deren praktische Tätigkeit in die schulische Ausbildung oder die Hochschulausbildung integriert ist.

§ 2 Praktikantenvertrag, Nebenabreden

(1) Vor Beginn des Praktikantenverhältnisses ist ein schriftlicher Praktikantenvertrag zu schließen.

(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 Praktikantenverhältnis von beiden Seiten jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

§ 4 Ärztliche Untersuchungen

(1) ¹Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, Praktikantinnen/Praktikanten zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen,

dass sie in der Lage sind, die nach [§ 1 Absatz 1](#) erforderliche praktische Tätigkeit auszuüben. 2Bei der beauftragten Ärztin/dem beauftragten Arzt kann es sich um eine Vertrauensärztin/einen Vertrauensarzt oder um eine Betriebsärztin/einen Betriebsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf eine andere Ärztin/einen anderen Arzt geeinigt haben. 3Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

(2) Praktikantinnen/Praktikanten, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt, mit gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten beschäftigt oder mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, sind auf ihren Antrag bei Beendigung des Praktikantenverhältnisses ärztlich zu untersuchen.

§ 5 Schweigepflicht, Nebentätigkeiten, Haftung, Schutzkleidung

(1) Praktikantinnen/Praktikanten haben in demselben Umfang Verschwiegenheit zu wahren wie die Beschäftigten des Arbeitgebers.

(2) 1Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben Praktikantinnen/Praktikanten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. 2Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die nach [§ 1 Absatz 1](#) erforderliche praktische Tätigkeit der Praktikantinnen/Praktikanten oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.

(3) Für die Schadenshaftung der Praktikantinnen/Praktikanten finden die für die Beschäftigten des Arbeitgebers geltenden Bestimmungen des ABD entsprechende Anwendung.

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

§ 6 Personalakten

1Die Praktikantinnen/Praktikanten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. 2Sie können das Recht auf Einsicht durch eine/einen hierzu schriftlich Bevollmächtigte/Bevollmächtigten ausüben lassen. 3Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.

Protokollnotiz zu § 6:

1. Der Arbeitgeber kann eine Bevollmächtigte/einen Bevollmächtigten zurückweisen, wenn es aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen geboten ist.
2. Praktikantinnen/Praktikanten müssen zu Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. Ihre Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.

§ 7 Wöchentliche und tägliche Arbeitszeit

Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit und die tägliche Arbeitszeit der Praktikantinnen/Praktikanten richten sich nach den Bestimmungen, die für die Arbeitszeit der bei dem Arbeitgeber in dem künftigen Beruf der Praktikantinnen/Praktikanten Beschäftigten gelten.

§ 8 Entgelt

(1) Das monatliche Entgelt beträgt für Praktikantinnen/Praktikanten für den Beruf der Sozialarbeiterin/des Sozialarbeiters, der Sozialpädagogin/des Sozialpädagogen, der Heilpädagogin/des Heilpädagogen

bis 31. März 2021	ab 1. April 2021	ab 1. April 2022
1.826,21 Euro	1.851,21 Euro	1.876,21 Euro,

der pharmazeutisch-technischen Assistentin/des pharmazeutisch-technischen Assistenten, der Erzieherin/des Erziehers

bis 31. März 2021	ab 1. April 2021	ab 1. April 2022
1.602,02 Euro	1.627,02 Euro	1.652,02 Euro,

der Kinderpflegerin/des Kinderpflegers, der Masseurin und medizinischen Bademeisterin/des Masseurs und medizinischen Bademeisters, der Rettungsassistentin/des Rettungsassistenten

bis 31. März 2021	ab 1. April 2021	ab 1. April 2022
1.545,36 Euro	1.570,36 Euro	1.595,36 Euro.

(2) Das Entgelt nach Absatz 1 ist zu demselben Zeitpunkt fällig wie das den Beschäftigten des Arbeitgebers gezahlte Entgelt.

§ 9 Sonstige Entgeltregelungen

(1) Für die praktische Tätigkeit 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 Arbeitgebers geltenden Regelungen sinngemäß.

(2) Soweit Beschäftigten im Sinne von [§ 38 Absatz 5 Satz 1 ABD Teil A, 1.](#) gemäß [§ 19 Absatz 5 Satz 2 ABD Teil A, 1.](#) eine Zulage zusteht, erhalten Praktikantinnen und Praktikanten unter denselben Voraussetzungen die entsprechende Zulage in voller Höhe.

(3) Soweit Beschäftigten, die im Heimerziehungsdienst tätig sind, eine Zulage nach der [Nummer 30 \(Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst\) der zusätzlichen Tätigkeitsmerkmale für bestimmte Angestelltingruppen \(ABD Teil A, 2.3.\)](#) zusteht, erhalten Praktikantinnen und Praktikanten unter denselben Voraussetzungen die entsprechende Zulage in voller Höhe.

(4) Soweit Beschäftigten gemäß [§ 8 Absatz 5 bzw. 6 ABD Teil A, 1.](#) eine Wechselschicht bzw. Schichtzulage zusteht, erhalten Praktikantinnen und Praktikanten unter denselben Voraussetzungen 75 v.H. des entsprechenden Zulagenbetrages.

(5) 1Falls im Bereich der Arbeitgeber im Sinne von [§ 1 Absatz 1 ABD Teil A, 1.](#) im Rahmen des Praktikantenvertrages eine Vereinbarung über die Gewährung einer Personalunterkunft getroffen wird, ist dies in einer gesondert kündbaren Nebenabrede ([§ 2 Absatz 2](#)) festzulegen.
2Der Wert der Personalunterkunft wird im Bereich der Arbeitgeber im Sinne von [§ 1 Absatz 1 ABD Teil A, 1.](#) nach der Regelung über die Bewertung der Personalunterkünfte für Beschäftigte ([ABD Teil D, 7.](#)) in der jeweils geltenden Fassung auf das Entgelt ([§ 8](#)) mit der

Maßgabe angerechnet, dass der nach [§ 3 Absatz 1 Unterabsatz 1](#) der genannten Regelung maßgebende Quadratmetersatz um 15 v.H. zu kürzen ist.

§ 10 Urlaub

Praktikantinnen/Praktikanten erhalten Erholungsurlaub unter Fortzahlung ihres Entgelts ([§ 8 Absatz 1](#)) in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Arbeitgebers geltenden Regelungen mit der Maßgabe, dass der Urlaubsanspruch bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche in jedem Urlaubsjahr 30 Arbeitstage beträgt.

§ 11 Entgelt im Krankheitsfall

(1) Werden Praktikantinnen/Praktikanten durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne ihr Verschulden verhindert, die nach [§ 1 Absatz 1](#) erforderliche praktische Tätigkeit auszuüben, erhalten sie für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit für die Dauer von bis zu sechs Wochen sowie nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen bei Wiederholungserkrankungen das Entgelt ([§ 8 Absatz 1](#)) in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Arbeitgebers geltenden Regelungen fortgezahlt.

(2) Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.

(3) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Arbeitgeber erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Arbeitgeber zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, erhält die Praktikantin/der Praktikant 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 Nettoentgelt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

§ 12 Entgeltfortzahlung in anderen Fällen

Praktikantinnen/Praktikanten haben Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung ihres Entgelts ([§ 8 Absatz 1](#)) unter denselben Voraussetzungen wie die Beschäftigten des Arbeitgebers.

§ 13 Vermögenswirksame Leistungen

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

§ 14 Jahressonderzahlung

(1) 1Praktikantinnen/Praktikanten, die am 1. Dezember in einem Praktikantenverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. 2Diese beträgt bei Praktikantinnen/Praktikanten 82,14 v.H. des den Praktikantinnen/Praktikanten für November zustehenden Entgelts ([§ 8 Absatz 1](#)).

(2) 1Der Anspruch ermäßigt sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Praktikantinnen/Praktikanten keinen Anspruch auf Entgelt ([§ 8 Absatz 1](#)), Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubs ([§ 10](#)) oder im Krankheitsfall ([§ 11](#)) haben. 2Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Praktikantinnen wegen Beschäftigungsverboten nach [§ 3 Absatz 2](#) und [§ 6 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes](#) kein Entgelt erhalten haben, sowie für Kalendermonate der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem [Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz \(BEEG\)](#) bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat.

(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

(1) 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. 2Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus. 3Die Frist nach Satz 1 gilt nicht für unabdingbare oder unverzichtbare Ansprüche wie solche nach dem Mindestlohngesetz oder nach zwingenden Rechtsverordnungen auf Grundlage des Arbeitnehmerentsendegesetzes.

Protokollnotiz zu Absatz 1:

Bei Beschlüssen der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen, die vom jeweiligen Diözesanbischof rückwirkend in Kraft gesetzt werden, beginnt die Ausschlussfrist frühestens mit dem Erscheinungsdatum des Amtsblatts der jeweiligen Diözese.

(2) 1Absatz 1 gilt nicht für Ansprüche aus einem Sozialplan sowie für Ansprüche, soweit sie kraft Gesetzes einer Ausschlussfrist entzogen sind. 2Er gilt ferner nicht für Schadensersatzansprüche wegen vorsätzlich begangener Vertragsverletzung, vorsätzlicher oder grob fahrlässiger unerlaubter Handlung und die Haftung für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit.

§ 17a Geltung weiterer Regelungen

Die für die Beschäftigten des Arbeitgebers geltenden Bestimmungen des Teils D, 1a. finden für Praktikantinnen/Praktikanten entsprechende Anwendung.

§ 18 Corona-Sonderzahlung 2020

Die Regelung über eine einmalige Corona-Sonderzahlung 2020 (ABD Teil D, 14.) gilt entsprechend.

und dieses für die nach Satz 3 festgelegte Bindungsdauer fortbesteht. 2Die Rückzahlungspflicht entfällt nicht, wenn das Beschäftigungsverhältnis innerhalb der Bindungsdauer gemäß Satz 3 aus einem vom Beschäftigten zu vertretenden Grund endet. 3Abweichend 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. 4Zur 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

1Der Auszubildende hat den Studierenden bei Beendigung des Ausbildungsteils nach [§ 1 Abs. 1 Buchst. a\) Teil E, 1](#), ein Zeugnis gemäß [§ 16 BBiG](#) auszustellen. 2Das Zeugnis muss Angaben über Art, Dauer und Ziel der Ausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse der Studierenden enthalten. 3Auf deren Verlangen sind auch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen.

§ 20 Ausschlussfrist

(1) 1Ansprüche aus dem Ausbildungs- und Studienvertrag verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der / dem Studierenden oder vom Auszubildenden in Textform geltend gemacht werden. 2Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus. 3Die Frist nach Satz 1 gilt nicht für unabdingbare oder unverzichtbare Ansprüche wie solche nach dem Mindestlohngesetz oder nach zwingenden Rechtsverordnungen auf Grundlage des Arbeitnehmerentsendegesetzes.

Protokollnotiz zu Absatz 1:

Bei Beschlüssen der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen, die vom jeweiligen Diözesanbischof rückwirkend in Kraft gesetzt werden, beginnt die Ausschlussfrist frühestens mit dem Erscheinungsdatum des Amtsblatts der jeweiligen Diözese.

(2) 1Absatz 1 gilt nicht für Ansprüche aus einem Sozialplan sowie für Ansprüche, soweit sie kraft Gesetzes einer Ausschlussfrist entzogen sind. 2Er gilt ferner nicht für Schadensersatzansprüche wegen vorsätzlich begangener Vertragsverletzung, vorsätzlicher oder grob fahrlässiger unerlaubter Handlung und die Haftung für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit.

§ 20a Geltung weiterer Regelungen

Die für die Beschäftigten des Arbeitgebers geltenden Bestimmungen des Teils D, 1a. finden für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen entsprechende Anwendung.

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

(frei)

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

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

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

Die Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen billigt gem. § 8 ABD Teil A, 2.6., dass die Diözese Augsburg,

- Religionslehrkräften im Kirchendienst in der Tätigkeit eines/einer Mitarbeiters/-in im Seminar eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages der Entgeltgruppe EG 10 zu Entgeltgruppe EG 11 Endstufe (derzeit 18,62 Euro) je Anrechnungsstunde,
- Religionslehrkräften im Kirchendienst in der Tätigkeit eines/einer Seminarleiters/-in eine Zulage in Höhe von 221,08 Euro pro Monat,
- Religionslehrkräften im Kirchendienst in der Tätigkeit eines/einer Schulbeauftragten eine Zulage, die aus einem Sockelbetrag in Höhe von 100,00 Euro sowie einer Zahlung in Höhe des Unterschiedsbetrages der Entgeltgruppe EG 10 zu Entgeltgruppe EG 11 Endstufe (derzeit 18,62 Euro) je Anrechnungsstunde gewährt.

Die Zulagen nehmen jeweils an den tariflichen Entgelterhöhungen teil.
Der Sockelbetrag ist hiervon ausgenommen.

Beschluss der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen Diözesen vom 16.03.2017, veröffentlicht im *Amtsblatt der Diözese Augsburg 2017, Nr. 11 vom 07.11.2017*

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

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

Beschluss der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen Diözesen vom 16.03.2017, veröffentlicht im *Amtsblatt der Erzdiözese München und Freising*.

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

¹Die Fachreferenten (für katholischen Religionsunterricht) erhalten für ihre Tätigkeit eine von der Hauptabteilung Schule und Religionsunterricht festgelegte Anzahl an Anrechnungsstunden und je Anrechnungsstunde eine der Höhe nach festgelegte Zulage. ²Die Zulage stellt je Anrechnungsstunde den Ausgleichsbetrag nach EG 12 dar. (Amtsblatt 12/2019).

Beschluss der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen Diözesen vom 27.07.2020, veröffentlicht im *Amtsblatt der Erzdiözese Bamberg*.

F, 15. Sonderregelung zur Dienstzulage des Schulwerkes der Diözese Augsburg vom 14.02.2020

¹Lehrkräfte an beruflichen Schulen mit einem abgeschlossenen Bachelorstudium der Studiengänge Soziales/Pädagogik sowie einer abgeschlossenen Berufsausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher erhalten eine monatliche Dienstzulage in Höhe von EUR 150,- (Brutto). ²Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte erhalten die monatliche Dienstzulage in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.

³Die Gewährung der Dienstzulage ist befristet und erfolgt nur bis zu einer eventuellen Höhergruppierung bzw. einer Neuregelung der Eingruppierungsrichtlinien für Lehrkräfte an beruflichen Schulen (ABD Teil B, 4.1. SR-L, Anlage A) durch die Kommission.

Beschluss der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen Diözesen vom 01./02.12.2022, veröffentlicht im *Amtsblatt der Diözese Augsburg*.

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 2022

Anlage 138 [herunterladen]

Beschlüssen der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 23./24. März 2022

- ABD Teil A, 1. § 7a (Kurzarbeit) und Anlage J (Dienstvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit)

hier: Verlängerung der Regelung zur Kurzarbeit

zum 1. April 2022

Die Regelungen des Beschlusses vom 8. April 2020 und diese Änderung treten mit Ablauf des 31. Dezember 2022 außer Kraft.

- ABD Teil A, 1. § 37 und ABD Teil E, 1. § 19, E, 2. § 17, E, 4. § 20 (Ausschlussfrist)

hier: Ergänzungen

zum 1. Mai 2022

- ABD Teil A, 2. (Entgeltordnung)

hier: Ergänzung der Teile A, 2.4. (Entgeltordnung für Pastoralassistentinnen/Pastoralassistenten und Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten), A, 2.5. (Entgeltordnung für Gemeindeassistentinnen/Gemeindeassistenten und Gemeindeferentinnen/Gemeindeferenten) und A, 2.15. (Entgeltordnung für Pfarrhelferinnen und Pfarrhelfer) um eine Zulage als Ausgleich für Dienste zu ungünstigen Zeiten

zum 1. April 2022

Diese Änderungen treten spätestens mit Ablauf des 31. Dezember 2025 außer Kraft.

- ABD Teil A, 2.3. Nummer 30 (Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst)

hier: Eingruppierung von Erzieherinnen/Erziehern Betreuung/Erziehung der Kinder von Flüchtlingen in Kindertageseinrichtungen

zum 1. April 2022

- ABD Teil A, 2.5. (Entgeltordnung für Gemeindeassistentinnen/Gemeindeassistenten und Gemeindeferentinnen/Gemeindeferenten)

hier: Ergänzung zusätzlicher Entgeltgruppen

zum 1. April 2022

- ABD Teil B, 4.1.1. (Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften an Realschulen und Gymnasien) und ABD Teil B, 4.1.3. (Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften an Grund- und Mittelschulen)

hier: Systembetreuer

zum 1. Mai 2022

- ABD Teil B, 4.1. (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)
hier: Ergänzungen

zum 1. Juni 2022

- ABD Teil D, 8. (Regelung über eine ergänzende Leistung an Beschäftigte und Auszubildende)
hier: Anpassung in Bezug auf Rechtsträger gem. § 1 Abs. 1 Nr. 4 und 5 BayRKO

zum 1. April 2022

- ABD Teil D, 10 d. Nummer 2.1 (Betriebliche Altersversorgung für Beschäftigte im Sinne des § 1 Absätze 2 bis 8)
hier: Anpassung des Dienstgeberbeitrags an die höhere Förderung gemäß § 100 Einkommensteuergesetz

rückwirkend zum 1. Januar 2022

Beschlüsse 2021

Anlage 137 [herunterladen]

Beschlüssen der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 01./02. Dezember 2021

- ABD Teil A, 1. § 7a (Kurzarbeit) und Anlage J (Dienstvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit)
hier: Verlängerung der Regelung zur Kurzarbeit
zum 1. Januar 2022
die Regelung des Beschlusses vom 8. April 2020 und diese Änderung treten mit Ablauf des 31. März 2022 außer Kraft
- ABD Teil A, 1. § 7a (Kurzarbeit) und § 8 Anlage J (Musterdienstvereinbarung zur Kurzarbeit)
hier: Leistungen zur zusätzlichen Altersversorgung
zum 1. Januar 2022
- ABD Teil A, 1. § 19 (Erschwerniszuschläge)
hier: Umsetzung des 16. Landesbezirklichen Tarifvertrags vom 18. März 2021 zu § 23 Absatz 1 TVÜ-VKA
rückwirkend zum 1. April 2021
- § 30 ABD Teil A, 1. (Befristete Arbeitsverträge)
hier: Änderung sachgrundlose Befristung
zum 1. Februar 2022
wenn der Bundesgesetzgeber eine Neuregelung zur sachgrundlosen Befristung trifft, treten diese Änderungen spätestens 12 Monate nach dem Inkrafttreten des entsprechenden Gesetzes außer Kraft
- ABD Teil A, 2. (Entgeltordnung)
hier: Änderung der Entgeltordnung für Beschäftigte in der Ehe-, Familien- und Lebensberatung
zum 1. Januar 2022
- ABD Teil A, 2.4. (Entgeltordnung für Pastoralassistentinnen/Pastoralassistenten und Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten)
hier: Erhöhung der Zulagen in Umsetzung der Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und kommunalen Arbeitgebern vom 25. Oktober 2020
rückwirkend zum 1. April 2021
- ABD Teil B, 4.1. (Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse arbeitsvertraglich Beschäftigter Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)
hier: Mehrarbeit
rückwirkend zum 1. August 2021
- ABD Teil D, 8. (Regelung über eine ergänzende Leistung an Beschäftigte und Auszubildende)

hier: Änderung für Rechtsträger gemäß § 1 Abs. 1 Nr. 5 und 6 sowie Abs. 2 der Ordnung der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (Bayerische Regional-KODA-Ordnung – BayRKO)

zum 1. Januar 2022
sie tritt mit Ablauf des 31. März 2022 außer Kraft

- ABD Teil E, 2. § 1 (Regelung für Praktikantinnen und Praktikanten)

hier: Berufspraktikum zur pädagogischen Fachkraft für Grundschulkindbetreuung
rückwirkend zum 1. April 2021

- ABD Teil F, 15. (Dienstzulage des Schulwerkes der Diözese Augsburg)

hier: Sonderregelung
rückwirkend zum 1. Januar 2020
befristet bis 31. August 2022

Beschlüssen der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 14. Juli 2021

- § 30 ABD Teil A, 1. (Befristete Arbeitsverträge)

hier: Kirchenspezifische Ergänzung
rückwirkend zum 1. September 2021

- ABD Teil A, 1. (Anlage zu § 45)

hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 15 vom 25. Oktober 2020 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Besonderer Teil Pflege- und Betreuungseinrichtungen – (BT-B) – vom 1. August 2006
rückwirkend zum 1. März 2021

- ABD Teil A, 2. (Entgeltordnung)

hier: Neufassung der Entgeltordnung für Beschäftigte in der Ehe-, Familien- und Lebensberatung
rückwirkend zum 1. Januar 2021

- ABD Teil A, 2.3. (Zusätzliche Tätigkeitsmerkmale für bestimmte Angestelltengruppen 30. Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst)

hier: Beschäftigte mit Springertätigkeit
rückwirkend zum 1. September 2021

- ABD Teil A, 2.3. Nummer 30 (Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst)

hier: Pädagogische Fachkraft für Grundschulkindbetreuung
rückwirkend zum 1. April 2021

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

hier: Zusätzliche Anrechnungsstunden für Lehrkräfte in der Systembetreuung
rückwirkend zum 1. August 2021

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

hier: Beratungslehrkräfte
rückwirkend zum 1. August 2021

- ABD Teil B, 4.3. (Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse arbeitsvertraglich Beschäftigter Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft – Ordnung für Berufsbezeichnung)

hier: Anerkennung von Tätigkeiten an anderen gleichwertigen Schularten bei der Vergabe von Funktionsstellen

rückwirkend zum 1. August 2021

- ABD Teil E, 3. Abschnitt Nummer 2.2.2 (Praktikantinnen und Praktikanten im Sozialpädagogischen Seminar)

hier: Aufnahme einer Protokollnotiz zur Festsetzung der Praktikantenvergütung für SPS- und SEJ-Praktikanten/innen

rückwirkend zum 1. September 2021

Anlage 136 [herunterladen]

Beschlüssen der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 19. Mai 2021

- ABD Teil A, 1. (Allgemeiner Teil)

hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 18 vom 25. Oktober 2020 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005

rückwirkend zum 1. September 2020

- § 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 25. Oktober 2020

rückwirkend zum 1. September 2020

- ABD Teil A, 1. (Pflegezulage, Jahressonderzahlung, Entgelttabellen der Beschäftigten in der Pflege und im SuE)

hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 15 vom 25. Oktober 2020 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Besonderer Teil Pflege- und Betreuungseinrichtungen – (BT-B) – vom 1. August 2006

rückwirkend zum 1. September 2020

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

hier: Erhöhung der Zulagen in Umsetzung der Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und kommunalen Arbeitgebern vom 25. Oktober 2020

§ 20a rückwirkend zum 1. April 2021

Artikel 2 zum 1. April 2022

- ABD Teil A, 2.5. (Entgeltordnung für Gemeindeassistentinnen/Gemeindeassistenten und Gemeindeferentinnen/Gemeindeferenten)

hier: Erhöhung der Zulagen in Umsetzung der Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und kommunalen Arbeitgebern vom 25. Oktober 2020

§ 20a rückwirkend zum 1. April 2021

Artikel 2 zum 1. April 2022

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

hier: Erhöhung der Zulage in Umsetzung der Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und kommunalen Arbeitgebern vom 25. Oktober 2020

§ 20a rückwirkend zum 1. April 2021
Artikel 2 zum 1. April 2022

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

hier: Änderung der Förderschulzulage

§ 20a rückwirkend zum 1. April 2021
Artikel 2 zum 1. April 2022

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

hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 17 vom 25. Oktober 2020 zum Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA) vom 13. September 2005

rückwirkend zum 1. April 2021

- ABD Teil B, 5. (Regelung für Kraftfahrer und Kraftfahrerinnen)

hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 7 vom 25. Oktober 2020 zum Tarifvertrag für Kraftfahrer und Kraftfahrerinnen des Bundes (KraftfahrerTV Bund) vom 13. September 2005

rückwirkend zum 1. September 2020

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

hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 7 vom 25. Oktober 2020 zum Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte – TV FlexAZ - vom 27. Februar 2010

Artikel 1 rückwirkend zum 1. September 2020

Artikel 2 rückwirkend zum 1. Januar 2021

gültig bis zum 31. Dezember 2022

- ABD Teil D, 15. (Corona-Sonderprämie Öffentlicher Gesundheitsdienst)

hier: Umsetzung des Tarifvertrags über eine Corona-Sonderprämie Öffentlicher Gesundheitsdienst (TV Corona-Sonderprämie ÖGD) vom 25. Oktober 2020

rückwirkend zum 1. September 2020

- ABD Teil D, 16. (Regelung zur Entgeltumwandlung zum Zwecke des Leasings von Fahrrädern)

hier: Schaffung eines neuen Teils D, 16. in Umsetzung des Tarifvertrags zur Entgeltumwandlung zum Zwecke des Leasings von Fahrrädern im kommunalen öffentlichen Dienst (TV-Fahrradleasing) vom 25. Oktober 2020

rückwirkend zum 1. März 2021

- ABD Teil E, 1. (Regelung für Auszubildende)

hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 11 vom 25. Oktober 2020 zum Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) - Besonderer Teil BBiG - vom 13. September 2005

rückwirkend zum 1. September 2020

- ABD Teil E, 1. (Regelung für Auszubildende)
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 15 vom 25. Oktober 2020 zum Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) – Besonderer Teil Pflege - vom 13. September 2005

rückwirkend zum 1. September 2020

- ABD Teil E, 1. (Regelung für Auszubildende)
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 7 vom 18. April 2018 zum Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) – Allgemeiner Teil – vom 13. September 2005

rückwirkend zum 1. September 2020

gültig bis zum 31. Dezember 2022

- ABD Teil E, 2. (Regelung für Praktikantinnen und Praktikanten)
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 8 vom 25. Oktober 2020 zum Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD) vom 27. Oktober 2009

rückwirkend zum 1. September 2020

- ABD Teil E, 4. (Regelung für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen)
hier: Einführung einer Tarifautomatik und Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 1 vom 25. Oktober 2020 zum Tarifvertrag für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen im öffentlichen Dienst (TVSöD) vom 29. Januar 2020

Artikel 1 Nummer 4 rückwirkend zum 1. August 2020

Artikel 1 Nummer 1 bis 3 rückwirkend zum 1. September 2020

- § 1 Allgemeiner Geltungsbereich Teil A, 1., Teil D, Teile E, 1., E, 2. und E, 4
hier: Arbeitsvertragsrechtliche Umsetzung der Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener und der Rahmenordnung Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz

rückwirkend zum 1. Juli 2021

- ABD Teil E, 3. Abschnitt II Nummer 2.2.2 (Praktikantinnen und Praktikanten im Sozialpädagogischen Seminar (SPS) und im Sozialpädagogischen Einführungsjahr (SEJ))
hier: Erhöhung der Praktikantenvergütung

rückwirkend zum 1. April 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

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

(zuletzt geändert zum 23. Februar 2022 zum 1. April 2022)

Präambel

¹Die katholische Kirche hat gemäß [Artikel 140 GG](#), [137 Absatz 3 WRV](#) das verfassungsrechtlich anerkannte Recht, die Arbeitsverhältnisse im kirchlichen Dienst als ihre Angelegenheit selbstständig zu ordnen. ²Um dem kirchlichen Sendungsauftrag und der daraus folgenden Besonderheit der kirchlichen Dienstgemeinschaft gerecht zu werden und um die Beteiligung der Dienstnehmerseite gemäß [Artikel 7 Grundordnung](#) des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (Grundordnung) an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, wird zur Sicherung der Einheit und Glaubwürdigkeit des kirchlichen Dienstes und zur Ausgestaltung eines einheitlichen, regionalen, kirchlichen Arbeitsvertragsrechts in den bayerischen Diözesen folgende Ordnung erlassen:

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Ordnung regelt das Zustandekommen von Rechtsnormen über Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen mit folgenden Rechtsträgern:

1. den bayerischen Diözesen,
2. den Kirchengemeinden und Kirchenstiftungen,
3. den Verbänden von Kirchenstiftungen,
4. den sonstigen dem Diözesanbischof unterstellten öffentlichen juristischen Personen des kanonischen Rechts,
5. den sonstigen kirchlichen Rechtsträgern, unbeschadet ihrer Rechtsform, die der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen, und deren rechtlich unselbständigen Einrichtungen.

(2) ¹Diese Ordnung regelt auch das Zustandekommen von Rechtsnormen über Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen mit sonstigen kirchlichen Rechtsträgern unbeschadet ihrer Rechtsform, wenn sie

- a) ihren Sitz in einer bayerischen Diözese haben,
- b) die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (Grundordnung) in ihrer jeweils geltenden Fassung für ihren Bereich rechtsverbindlich in ihr Statut übernommen haben,
- c) die Übernahme der Grundordnung dem Diözesanbischof angezeigt haben.

²Voraussetzung ist, dass der Diözesanbischof, in dessen Diözese der Rechtsträger seinen Sitz hat, der erstmaligen Aufnahme des Rechtsträgers in den Zuständigkeitsbereich der Kommission schriftlich zugestimmt hat. ³Vor der Entscheidung des Diözesanbischofs ist die Kommission anzuhören. ⁴Wird die Aufnahme in den Zuständigkeitsbereich der Kommission vom Diözesanbischof abgelehnt, teilt der Diözesanbischof seine Entscheidung mit Begründung dem Rechtsträger und der Kommission mit und verweist den Rechtsträger an die zuständige Kommission nach vorheriger Absprache mit dem für diese Kommission zuständigen Diözesanbischof.

(3) ¹Wenn kirchliche Rechtsträger sich satzungsgemäß dafür entschieden haben, die Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) anzuwenden, bleiben sie von der Zuständigkeit der Kommission ausgenommen. ²Davon abweichend bleibt die Zuständigkeit der Kommission unberührt für Schulen sowie für Arbeitsbereiche nach Maßgabe des § 1 Absätze 6 und 8 ABD, sofern dort vor dem 1. April 2022 das ABD angewandt wurde. ³Darüber hinaus findet diese Ordnung keine Anwendung in der Diözese Speyer unbeschadet ihrer Zugehörigkeit zur Freisinger Bischofskonferenz. ⁴Im Übrigen findet sie auch keine Anwendung auf Kleriker, Dienst- und Beamtenverhältnisse.

(4) ¹Beantragt ein kirchlicher Rechtsträger den Wechsel in den Geltungsbereich einer anderen Ordnung, entscheidet der Diözesanbischof nach Zustimmung beider Seiten jeweils der abgebenden und der aufnehmenden Kommission. ²Der Antrag bedarf der schriftlichen Begründung. ³Die Entscheidung ist den Kommissionen mitzuteilen.

(5) ¹Der Diözesanbischof kann für mehrere kirchliche Rechtsträger eine eigene Ordnung erlassen. ²Die Entscheidung über den Erlass einer solchen Ordnung erfolgt im Benehmen mit beiden Seiten der ansonsten zuständigen Kommission.

§ 2 Kommission

(1) Für die in § 1 genannten Rechtsträger besteht eine Kommission mit der Bezeichnung „Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (Bayerische Regional-KODA) – im Folgenden Kommission.

(2) ¹Die Amtszeit der Kommission beträgt fünf Jahre. ²Sie beginnt mit der konstituierenden Sitzung, jedoch nicht vor dem 1. September des Wahljahres, und endet mit Ablauf des 31. August des fünften auf die Wahl folgenden Jahres. ³Bis zur konstituierenden Sitzung der neuen Kommission nimmt die bestehende Kommission die Aufgaben geschäftsführend gemäß dieser Ordnung wahr, jedoch nicht über die Dauer von zwölf Monaten über das Ende ihrer Amtszeit hinaus.

§ 3 Aufgabe

(1) ¹Aufgabe der Kommission ist die Beratung und Beschlussfassung von Rechtsnormen über Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen, solange und soweit die Zentrale Kommission ([§ 2 Zentral-KODA-Ordnung](#)) von ihrer Regelungsbefugnis gemäß [§ 3 Absatz 1 Zentral-KODA-Ordnung](#) keinen Gebrauch gemacht hat oder macht. ²Die durch die Kommission nach Maßgabe dieser Ordnung beschlossenen und vom Diözesanbischof in Kraft gesetzten Beschlüsse gelten unmittelbar und zwingend.

(2) Beschlüsse der Zentralen Kommission im Rahmen ihrer Beschlusskompetenz gemäß [§ 3 Absatz 1 Zentral-KODA-Ordnung](#) gehen mit ihrer Inkraftsetzung den Beschlüssen der Kommission vor.

(3) In Erfüllung ihrer Aufgabe soll die Kommission bei den Beratungen die Empfehlungen der Zentralen Kommission gemäß [§ 3 Absatz 3 Zentral-KODA-Ordnung](#) berücksichtigen.

§ 4 Zusammensetzung

(1) ¹Die Kommission ist paritätisch besetzt. ²Sie setzt sich aus 38 Mitgliedern (19 Dienstgebervertreter/Dienstgebervertreterinnen und 19 Dienstnehmervertreter/Dienstnehmervertreterinnen) zusammen, und zwar

- a) jeweils zwei Dienstgebervertreter/Dienstgebervertreterinnen und zwei Dienstnehmervertreter/Dienstnehmervertreterinnen aus der Erzdiözese Bamberg sowie aus den Diözesen Eichstätt, Passau, Regensburg und Würzburg,
- b) drei Dienstgebervertreter/Dienstgebervertreterinnen und drei Dienstnehmervertreter/Dienstnehmervertreterinnen aus der Diözese Augsburg,
- c) vier Dienstgebervertreter/Dienstgebervertreterinnen und vier Dienstnehmervertreter/ Dienstnehmervertreterinnen aus der Erzdiözese München und Freising sowie
- d) zwei Dienstnehmervertreter/Dienstnehmervertreterinnen aus dem Bereich der Lehrkräfte an katholischen Schulen gemäß [can. 803 CIC](#) und
- e) zwei Vertreter/Vertreterinnen der Schulträger.

³Einer davon kann auch ein Vertreter / eine Vertreterin des Katholischen Schulwerks in Bayern sein.

(2) ¹Zusätzlich zu den Mitgliedern auf Dienstnehmerseite nach Absatz 1 wird eine bestimmte Anzahl von Mitgliedern durch tariffähige Arbeitnehmerkoalitionen (Gewerkschaften) entsandt. ²Das Nähere regelt [§ 6](#). ³Im Fall der Entsendung ist für deren Dauer für jedes Gewerkschaftsmitglied die Dienstgeberseite um einen Dienstgebervertreter / eine Dienstgebervertreterin zu erhöhen.

§ 5 Berufung und Wahl der Mitglieder, Wahlrechtsgrundsätze

(1) ¹Die Dienstgebervertreter/Dienstgebervertreterinnen werden durch die Konferenz der bayerischen Generalvikare für die Dauer der Amtszeit berufen. ²Als Dienstgebervertreter/Dienstgebervertreterin kann nicht berufen werden, wer aufgrund der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) Mitglied der Mitarbeitervertretung sein kann. ³Nicht im kirchlichen Dienst stehende Personen können Dienstgebervertreter/Dienstgebervertreterin sein, wenn sie als Mitglied eines kirchlichen Organs zur Entscheidung in arbeitsvertragsrechtlichen Angelegenheiten befugt sind. ⁴Bei der Berufung der Dienstgebervertreter/Dienstgebervertreterinnen sollen die verschiedenen Bereiche des kirchlichen Dienstes einschließlich der Orden, insbesondere der Orden nach päpstlichem Recht, angemessen berücksichtigt werden.

(2) ¹Die Dienstnehmervertreter/Dienstnehmervertreterinnen gemäß [§ 4 Absatz 1](#) werden für die Dauer der Amtszeit gewählt. ²Die verschiedenen Arbeitsbereiche des kirchlichen Dienstes sollen dabei berücksichtigt werden. ³Das Nähere regelt die Wahlordnung.

§ 6 Entsendungsgrundsätze

(1) ¹Die Anzahl der Mitglieder gemäß [§ 4 Absatz 2 Satz 1](#), die von den Gewerkschaften entsandt werden, richtet sich grundsätzlich nach dem zahlenmäßigen Verhältnis der zum Zeitpunkt der Entsendung in den Gewerkschaften zusammengeschlossenen kirchlichen Dienstnehmer/Dienstnehmerinnen zur Gesamtzahl der kirchlichen Dienstnehmer/Dienstnehmerinnen im Zuständigkeitsbereich der Kommission (Organisationsstärke). ²Ungeachtet der jeweiligen Organisationsstärke stehen für die Gewerkschaften mindestens zwei Sitze zur

Verfügung. 3Satz 2 findet keine Anwendung, wenn die Mitarbeit in der Kommission von keiner Gewerkschaft beansprucht wird.

(2) Berechtig zur Entsendung von Mitgliedern in die Kommission sind nur Gewerkschaften, die nach ihrer Satzung für diesen Bereich zuständig sind.

(3) Benennt nur eine Gewerkschaft Vertreter/Vertreterinnen für die Kommission, fallen alle Sitze nach Absatz 1 Satz 2 an diese Gewerkschaft.

(4) 1Benennen mehrere Gewerkschaften Vertreter/Vertreterinnen für die Kommission, einigen sich die mitwirkungsberechtigten und mitwirkungswilligen Gewerkschaften auf die zahlenmäßige und namentliche Zusammensetzung der von der Gewerkschaft zu entsendenden Vertreter/Vertreterinnen. 2Kommt eine Einigung nicht zustande, entscheidet der/die Vorsitzende der Kommission im Einvernehmen mit dem/der stellvertretenden Vorsitzenden über die Verteilung der Plätze. 3Gegen die Entscheidung des/der Vorsitzenden der Kommission ist Klage beim kirchlichen Arbeitsgericht innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Wochen nach Bekanntgabe der Entscheidung zulässig. 4Die Frist beginnt nur zu laufen, wenn die Gewerkschaften über den Rechtsbehelf, das Gericht, bei dem der Rechtsbehelf anzubringen ist, den Sitz und die einzuhaltende Frist schriftlich belehrt worden sind. 5Das kirchliche Arbeitsgericht entscheidet aufgrund der Mitgliederzahlen, die ihm gegenüber glaubhaft zu machen sind. 6Die Glaubhaftmachung der Mitgliederzahl kann insbesondere durch eine eidesstattliche Versicherung erfolgen, die ein Mitglied des Vertretungsorgans der Gewerkschaft vor einem Notar / einer Notarin abgibt.

(5) Die entsandten Mitglieder müssen die Gewähr dafür bieten, dass sie das verfassungsmäßige Selbstbestimmungsrecht der Kirche zur Gestaltung der sozialen Ordnung ihres Dienstes achten und die Eigenart des kirchlichen Dienstes respektieren.

(6) Scheidet ein entsandtes Mitglied aus der Kommission aus oder wird es abberufen, entsendet die Gewerkschaft, die durch das Mitglied vertreten wurde, unverzüglich ein neues Mitglied.

(7) 1Kündigt eine Gewerkschaft ihre Mitarbeit in der Kommission auf, einigen sich die verbleibenden mitwirkungsberechtigten und mitwirkungswilligen Gewerkschaften darüber, wer für den Rest der Amtszeit die Stelle des ausscheidenden Mitglieds übernehmen soll. 2Kommt keine Einigung zustande, entscheidet der/die Vorsitzende der Kommission, welcher verbleibenden Gewerkschaft das Nachbesetzungsrecht zusteht. 3Gegen die Entscheidung des/der Vorsitzenden der Kommission ist Klage beim Kirchlichen Arbeitsgericht innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Wochen nach Bekanntgabe der Entscheidung zulässig. 4Die Frist beginnt nur zu laufen, wenn die Gewerkschaft über den Rechtsbehelf, das Gericht, bei dem der Rechtsbehelf anzubringen ist, den Sitz und die einzuhaltende Frist schriftlich belehrt worden ist.

(8) Kündigen alle Gewerkschaften ihre Mitarbeit in der Kommission auf, erfolgt keine Nachbesetzung.

(9) Das Nähere regelt die Entsendeordnung für die Vertreter/Vertreterinnen der tariffähigen Arbeitnehmerkoalitionen in die Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen.

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

(1) Der/Die bisherige Vorsitzende, bei dessen/deren Verhinderung der/die bisherige stellvertretende Vorsitzende, lädt zur konstituierenden Sitzung ein, die innerhalb von acht Wochen nach Ablauf der Amtszeit der bisherigen Kommission stattfindet.

(2) Das nach Lebensjahren älteste Mitglied eröffnet und leitet die konstituierende Sitzung bis zum Abschluss der Wahl.

(3) 1In der konstituierenden Sitzung werden ein Vorsitzender / eine Vorsitzende und ein stellvertretender Vorsitzender / eine stellvertretende Vorsitzende von der Kommission für die Hälfte der Amtszeit geheim gewählt. 2Gewählt ist, wer die Mehrheit der Stimmen aller Kommissionsmitglieder auf sich vereinigt. 3Kommt in zwei Wahlgängen die erforderliche Mehrheit nicht zustande, so ist gewählt, wer in einem weiteren Wahlgang die meisten Stimmen auf sich vereinigt. 4Je einer/eine muss der Dienstgeber- bzw. der Dienstnehmerseite angehören. 5Der Vorsitz liegt jeweils zur Hälfte der Amtszeit bei der Dienstnehmer- und der Dienstgeberseite. 6Die zeitliche Verteilung kann im Einvernehmen von Dienstnehmer- und Dienstgeberseite gesondert bestimmt werden. 7Bei jedem Wechsel findet eine Neuwahl statt.

(4) Scheidet der/die Vorsitzende oder der/die stellvertretende Vorsitzende vorzeitig aus, findet für den Rest der jeweiligen Amtszeit nach Absatz 3 eine Nachwahl statt.

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

(1) 1Die Mitgliedschaft in der Kommission erlischt vor Ablauf der Amtszeit durch
1. Wegfall der Voraussetzungen für die Berufung oder Wählbarkeit; die Feststellung erfolgt durch den Vorsitzenden / die Vorsitzende im Einvernehmen mit dem/der stellvertretenden Vorsitzenden,
2. Niederlegung des Amtes, die dem/der Vorsitzenden gegenüber schriftlich zu erklären ist,
3. Ausscheiden aus dem kirchlichen Dienst in der Diözese, in der das Mitglied gewählt oder für die es berufen wurde, oder Eintritt in die Freistellungsphase eines nach dem Blockmodell vereinbarten Altersteilzeitarbeitsverhältnisses oder Eintritt in die Freistellungsphase eines Sabbatjahrmotells unmittelbar vor dem Renteneintritt,
4. rechtskräftige Entscheidung der kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen, die die grobe Vernachlässigung oder Verletzung der Befugnisse und Pflichten als Mitglied der Kommission festgestellt haben.
5. Abberufung eines Mitglieds durch die entsendende Gewerkschaft oder Beendigung der Mitgliedschaft einer Gewerkschaft; dies gilt auch für die Dienstgebervorteiler/innen nach § 4 Absatz 2 Satz 3, wenn der Gewerkschaftssitz nicht nachbesetzt wird.
2Satz 1 gilt entsprechend für Ersatzmitglieder.

(2) Scheidet ein Dienstgebervorteiler / eine Dienstgebervorteilerin vorzeitig aus, so beruft die Konferenz der bayerischen Generalvikare für den Rest der Amtszeit ein neues Mitglied.

(3) 1Auf Antrag des einzelnen Mitglieds kann dessen Mitgliedschaft in der Kommission aus wichtigem Grund für ruhend erklärt werden. 2Über den Antrag entscheidet der/die Vorsitzende im Einvernehmen mit dem/der stellvertretenden Vorsitzenden. 3Kommt eine einvernehmliche Entscheidung nicht zustande, ist der Antrag der Kommission vorzulegen. 4Die Entscheidung

der Kommission ist endgültig. 5Die Mitgliedschaft ruht ebenso für den Fall, dass der/die Vorsitzende im Einvernehmen mit dem/der stellvertretenden Vorsitzenden die dauerhafte Verhinderung eines Mitglieds feststellt. 6Gegen die Entscheidung des/der Vorsitzenden und des/der stellvertretenden Vorsitzenden kann Beschwerde bei der Kommission erhoben werden; die Kommission entscheidet abschließend. 7Handelt es sich bei dem Mitglied, dessen Mitgliedschaft für ruhend erklärt wird, um einen Dienstnehmervertreter / eine Dienstnehmervertreterin, so rückt für die Dauer des Ruhens der Mitgliedschaft das nächstberechtigte Ersatzmitglied nach; handelt es sich um einen Dienstgebervertreter / eine Dienstgebervertreterin, beruft die Konferenz der bayerischen Generalvikare für die Dauer des Ruhens der Mitgliedschaft ein Ersatzmitglied. 8Handelt es sich um einen entsandten Dienstnehmervertreter / eine entsandte Dienstnehmervertreterin, benennt die Gewerkschaft, die durch das Mitglied vertreten wurde, für die Dauer des Ruhens der Mitgliedschaft ein neues Mitglied.

(4) 1Wird einem Mitglied der Kommission die grobe Vernachlässigung oder Verletzung der Befugnisse und Pflichten als Mitglied der Kommission vorgeworfen, ruht die Mitgliedschaft, wenn die Kommission mit zwei Drittel der Gesamtheit ihrer Mitglieder das Ruhen der Mitgliedschaft beschließt. 2Das Ruhen der Mitgliedschaft endet, wenn das Kirchliche Arbeitsgericht in erster Instanz feststellt, dass das Mitglied seine Befugnisse und Pflichten nicht grob vernachlässigt oder verletzt hat. 3Handelt es sich bei dem Mitglied, dessen Mitgliedschaft für ruhend erklärt wird, um einen Dienstnehmervertreter / eine Dienstnehmervertreterin, so rückt für die Dauer des Ruhens der Mitgliedschaft das nächstberechtigte Ersatzmitglied nach; handelt es sich um einen Dienstgebervertreter / eine Dienstgebervertreterin, beruft die Konferenz der bayerischen Generalvikare für die Dauer des Ruhens der Mitgliedschaft ein Ersatzmitglied. 4Handelt es sich um einen entsandten Dienstnehmervertreter / eine entsandte Dienstnehmervertreterin, benennt die Gewerkschaft, die durch das Mitglied vertreten wurde, für die Dauer des Ruhens der Mitgliedschaft ein neues Mitglied.

(5) 1Bei einer ordentlichen arbeitgeberseitigen Kündigung mit Freistellung von der Arbeit ruht die Mitgliedschaft in der Kommission ab dem Zeitpunkt der Freistellung. 2Im Falle einer außerordentlichen arbeitgeberseitigen Kündigung nach [§ 626 BGB](#) ruht die Mitgliedschaft in der Kommission mit dem Zugang der außerordentlichen Kündigung. 3Absatz 4 Satz 3 findet entsprechende Anwendung. 4Die Mitgliedschaft in der Kommission endet gemäß Absatz 1 Nummer 3 mit der Rechtsbeständigkeit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

(6) 1Die Mitgliedschaft in der Kommission ruht ebenfalls für Zeiten, in denen die Hauptleistungspflichten des Arbeitsverhältnisses des Kommissionsmitglieds ruhen. 2Absatz 4 Satz 3 findet entsprechende Anwendung.

(7) 1Scheidet ein Dienstnehmervertreter / eine Dienstnehmervertreterin vorzeitig aus, rückt das nach der Wahlordnung nächstberechtigte Ersatzmitglied für den Rest der Amtszeit nach. 2Steht kein Ersatzmitglied aus der jeweiligen Diözese bzw. kein Dienstnehmervertreter / keine Dienstnehmervertreterin aus dem Bereich der Lehrkräfte an katholischen Schulen gemäß [can. 803 CIC](#) mehr zur Verfügung, wählt die Dienstnehmerseite mit der Mehrheit der Stimmen ihrer Mitglieder aus den übrigen Ersatzmitgliedern unabhängig von den Vorgaben des [§ 4 Absatz 1](#) und den Vorgaben der Wahlordnung ein Mitglied für den Rest der Amtszeit nach.

§ 9 Unterkommissionen

(1) 1Die Kommission kann für die Dauer ihrer Amtszeit oder zeitlich befristet zur Beschlussfassung von Rechtsnormen über Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen bestimmter Rechtsträger oder bestimmter Berufs- und Aufgabenfelder in den kirchlichen

Einrichtungen mit der Mehrheit der Stimmen ihrer Mitglieder Unter-kommissionen bilden. 2Die Reichweite der Handlungskompetenz der Unterkommission wird von der Kommission festgelegt. 3Vorschriften dieser Ordnung über die Kommission gelten für die Unterkommissionen und deren Mitglieder entsprechend, soweit sich nicht aus den Absätzen 2 bis 6 etwas anderes ergibt. 4§ 15 Abs. 9 Satz 5 gilt mit der Maßgabe, dass statt des Vorbereitungsausschusses der/die Vorsitzende im Einvernehmen mit dem/der stellvertretenden Vorsitzenden der Kommission bzw. der Unterkommission handelt.

(2) 1Die Unterkommissionen setzen sich paritätisch aus insgesamt vier oder sechs Vertretern/Vertreterinnen aus der Reihe der Dienstnehmer und vier oder sechs Vertretern/Vertreterinnen aus der Reihe der Dienstgeber zusammen. 2Die Festlegung erfolgt durch die Kommission. 3Die Hälfte der Mitglieder jeder Seite wird von den Seiten der Kommission aus ihren Reihen gewählt. 4Die andere Hälfte der Mitglieder darf nicht Mitglied der Kommission sein; sie wird von der jeweiligen Seite der Kommission aus den betroffenen Berufs- und Aufgabefeldern bzw. Rechtsträgern berufen, für die die Unterkommission gebildet wurde.

(3) 1Die Mitglieder der Unterkommissionen bestimmen aus ihrer Mitte einen Vorsitzenden / eine Vorsitzende sowie einen stellvertretenden Vorsitzenden/eine stellvertretende Vorsitzende von der jeweils anderen Seite. 2Der/Die Vorsitzende und sein/ihr Vertreter bzw. seine/ihre Vertreterin müssen Mitglied der Kommission sein.

(4) Die Sitzungen der Unterkommissionen werden von dem/der jeweiligen Vorsitzenden, bei dessen/deren Verhinderung von dem Stellvertreter / der Stellvertreterin geleitet und einberufen.

(5) Die Amtszeit der Unterkommission endet spätestens mit der Amtszeit der Kommission.

(6) 1Die von der Unterkommission mit einer Mehrheit der Stimmen von zwei Drittel ihrer Mitglieder beschlossenen Regelungsvorschläge sind qualifizierte Beschlussempfehlungen. 2Diese werden dem Diözesanbischof nur dann zur Inkraftsetzung zugeleitet, wenn ihnen die Kommission mit einer Mehrheit der Stimmen von zwei Drittel ihrer Mitglieder zustimmt.

§ 9a Unterkommission für Einrichtungen in wirtschaftlichen Notlagen

(1) 1Jede (Gesamt-)Mitarbeitervertretung oder jeder Dienstgeber oder beide gemeinsam können bei Vorliegen einer wirtschaftlichen Notlage für die Gesamtheit der Einrichtungen eines Rechtsträgers, für eine Einrichtung oder für Teile einer Einrichtung einen schriftlich zu begründenden Antrag an den Vorsitzenden / die Vorsitzende der Kommission stellen, zeitlich befristet von einzelnen durch die Kommission beschlossenen Regelungen (insb. Höhe aller Entgeltbestandteile, Umfang der regelmäßigen Arbeitszeit und Umfang des Erholungsurlaubs) unter Beachtung der gesetzlichen Vorgaben abzuweichen. 2Zur Begründung hat der / haben die Antragsteller die erforderlichen Unterlagen vorzulegen. 3Bei Anträgen einer (Gesamt-)Mitarbeitervertretung reicht eine substantiierte Darstellung aus.

(2) 1Für Anträge nach Absatz 1 richtet die Kommission für die Dauer ihrer Amtsperiode eine Unterkommission für Einrichtungen in wirtschaftlichen Notlagen ein. 2Diese Unterkommission setzt sich paritätisch aus vier Vertretern/Vertreterinnen aus der Reihe der Dienstnehmer und vier Vertretern/Vertreterinnen aus der Reihe der Dienstgeber zusammen. 3Der/Die Vorsitzende und der/die stellvertretende Vorsitzende der Kommission sind kraft Amtes Vorsitzende dieser Unterkommission, je ein weiteres Mitglied der Dienstgeber- und der Dienstnehmerseite wird von

der jeweiligen Seite bereits bei der Einrichtung dieser Unterkommission für die Dauer der Amtsperiode gewählt (permanente Mitglieder). 4Darüber hinaus werden jeweils ein Stellvertreter / eine Stellvertreterin für diese Mitglieder für den Fall der Verhinderung gewählt. 5Die zwei anderen Mitglieder jeder Seite werden unverzüglich nach Eingang eines Antrags im Sinne von Absatz 1 für die Dauer des Verfahrens zur Erledigung des Antrags von der jeweiligen Seite bestimmt (Ad-hoc-Mitglieder).

(3) 1Der/Die Vorsitzende der Kommission leitet einen Antrag nach Absatz 1 unverzüglich an die weiteren Mitglieder dieser Unterkommission weiter. 2Er/Sie veranlasst unverzüglich die Bestimmung der Ad-hoc-Mitglieder. 3Nach der Bestimmung lädt er/sie die Mitglieder dieser Unterkommission zu einer zeitnahen Sitzung ein.

(4) 1Über einen Antrag nach Absatz 1 entscheidet diese Unterkommission unverzüglich durch Beschluss. 2Soweit sie Abweichungen zulässt, sind diese zeitlich zu befristen. 3Sie kann von dem Dienstgeber der Einrichtung gegebenenfalls weitere erforderliche Unterlagen anfordern.

(5) 1Die Sitzungen dieser Unterkommission werden von dem / der Vorsitzenden, bei dessen/deren Verhinderung von dem stellvertretenden Vorsitzenden / der stellvertretenden Vorsitzenden einberufen und geleitet. 2Die Führung der laufenden Geschäfte erfolgt durch die Geschäftsstelle der Kommission. 3Die Mitglieder dieser Unterkommission sollen vor Ort Gespräche mit den Betroffenen, insbesondere mit der betroffenen (Gesamt-)Mitarbeitervertretung und dem betroffenen Dienstgeber führen. 4Jede Seite dieser Unterkommission kann einen Sachverständigen / eine Sachverständige hinzuziehen; dieser/diese hat das Recht zur Teilnahme an den Sitzungen dieser Unterkommission.

(6) 1Die von dieser Unterkommission mit einer Mehrheit der Stimmen von zwei Drittel ihrer Mitglieder beschlossenen Regelungsvorschläge sind qualifizierte Beschlussempfehlungen. 2Diese werden dem zuständigen Diözesanbischof bzw. den zuständigen Diözesanbischöfen nur dann zur Inkraftsetzung zugeleitet, wenn ihnen die Kommission mit einer Mehrheit von zwei Drittel der Stimmen ihrer Mitglieder zustimmt. 3Die Vollversammlung hat darüber unverzüglich abzustimmen. 4Das Gesamtverfahren soll innerhalb einer Höchstdauer von drei Monaten erledigt werden. 5Die Frist nach Satz 4 beginnt mit der Feststellung der Vollständigkeit der eingereichten Unterlagen durch den Vorsitzenden / die Vorsitzende im Einvernehmen mit dem/der stellvertretenden Vorsitzenden.

(7) 1Vorschriften dieser Ordnung bezüglich der Kommission gelten für die diese Unterkommission entsprechend, soweit sich nicht aus den vorgenannten Absätzen etwas anderes ergibt. 2§ 15 Abs. 9 Satz 5 gilt mit der Maßgabe, dass statt des Vorbereitungsausschusses der/die Vorsitzende im Einvernehmen mit dem/der stellvertretenden Vorsitzenden handelt.

§ 9b Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte

(1) Die Kommission bildet eine Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte für die Lehrkräfte an katholischen Schulen gemäß [can. 803 CIC](#) mit der Aufgabe, lehrerspezifische Beschlussempfehlungen zu erarbeiten.

(2) Die Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte setzt sich aus acht Mitgliedern der Kommission zusammen, und zwar aus

a) dem/der Vorsitzenden und dem/der stellvertretenden Vorsitzenden kraft Amtes,

- b) den beiden für die katholischen Schulen gemäß [can. 803 CIC](#) berufenen Dienstgebervertretern/Dienstgebervereinerinnen,
- c) den beiden gewählten Dienstnehmervereinerern/Dienstnehmervereinerinnen aus dem Bereich der Lehrkräfte und
- d) je einem von der Kommission mit der Mehrheit der abgegebenen Stimmen gewählten Mitglied jeder Seite.

(3) Wird ein in Absatz 2 b) bis d) genanntes Mitglied der Kommission zum/zur Vorsitzenden oder zum/zur stellvertretenden Vorsitzenden gewählt, wird durch die Kommission ein anderes Mitglied aus der jeweiligen Seite in die Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte gewählt.

(4) Verabschiedet die Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte mit einer Mehrheit der Stimmen von zwei Drittel ihrer Mitglieder eine Beschlussempfehlung, wird diese als „Beschlussempfehlung der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte“ der Vollversammlung zur Beschlussfassung vorgelegt.

(5) Antragsberechtigt sind die Mitglieder der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte; die Anträge müssen in Textform mit Begründung vorgelegt werden.

(6) 1§ 15 Absätze 3, 4, 7 und 9 gelten entsprechend. 2§ 15 Abs. 9 Satz 5 gilt mit der Maßgabe, dass statt des Vorbereitungsausschusses der/die Vorsitzende im Einvernehmen mit dem/der stellvertretenden Vorsitzenden handelt.

§ 10 Rechtsstellung

(1) 1Die Mitglieder der Kommission führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt. 2Sie sind in ihrem Amt unabhängig und an keine Weisungen gebunden.

(2) 1Für die Mitglieder der Kommission steht die Wahrnehmung von Aufgaben als Mitglied der Kommission der arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeit gleich. 2Sie dürfen in der Ausübung ihres Amtes nicht gehindert und aufgrund ihrer Tätigkeit weder benachteiligt noch begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung. 3Aus ihrer Tätigkeit dürfen ihnen keine beruflichen Nachteile erwachsen.

(3) Erleidet ein Mitglied der Kommission, das Anspruch auf Unfallfürsorge nach beamtenrechtlichen Grundsätzen hat, anlässlich der Wahrnehmung von Rechten oder in Erfüllung von Pflichten nach dieser Ordnung einen Unfall, der im Sinne der beamtenrechtlichen Unfallfürsorgevorschriften ein Dienstunfall wäre, so sind diese Vorschriften entsprechend anzuwenden.

§ 11 Freistellung

(1) 1Die Mitglieder der Kommission, die im kirchlichen Dienst stehen, sind zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben im notwendigen Umfang von der dienstlichen Tätigkeit freizustellen, insbesondere für die Teilnahme an den Sitzungen der Vollversammlung und der Arbeitsgruppen und für deren Vorbereitung. 2Zu den Aufgaben der Mitglieder der Kommission gehört auch die Pflege einer angemessenen Rückbindung zu denen, die sie repräsentieren, sowie eine regelmäßige Informationsarbeit. 3Die Freistellung umfasst den Anspruch auf Reduzierung der übertragenen Aufgaben. 4Fällt eine Tätigkeit als Kommissionsmitglied auf einen außerhalb der persönlichen Arbeitszeit liegenden Zeitraum, hat das Mitglied Anspruch

auf entsprechende Arbeitsbefreiung zu einem anderen Zeitpunkt unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts. 5Ausführungsbestimmung vom 1. September 2018 zu § 11 Absatz 1 Satz 2 BayRKO Aufgabe der allgemeinen Informationsarbeit ist die

- Information der Beschäftigten über tarifliche und damit im Zusammenhang stehende Themen aus Perspektive der Dienstnehmerseite sowie die

- Kommunikation mit den Wählerinnen und Wählern, um diese über die Arbeit, Ziele und Planungen ihrer Vertreterinnen und Vertreter zu informieren und ihnen die Möglichkeit zu geben, sich in die tarifpolitische Diskussion gegenüber den Gewählten einzubringen. 6Verwirklicht wird die allgemeine Informationsarbeit insbesondere durch

- die Herausgabe der Zeitschrift „KODA Kompass“ sowie
- die Website „kodakompass.de“.

7Die notwendigen Kosten werden im Rahmen der Finanzierung der Kommission durch die Diözesen getragen. 8Die Diözesen stellen die Adressen für den Versand an die Beschäftigten im Anwendungsbereich des ABD zur Verfügung, soweit sie über diese Adressen verfügen.

9Eine der Diözesen stellt die Plattform für die Domain kodakompass.de zur Verfügung. 10Sie nimmt keinen Einfluss auf die redaktionelle Arbeit. 11Beteiligung der Dienstgeberseite die personelle und inhaltliche Beteiligung der Dienstgeberseite an der Informationsarbeit der Dienstnehmerseite hat in der Vergangenheit dazu beigetragen, eine hohe Informationsqualität zu erreichen, die Akzeptanz der Informationen auf Arbeitgeberseite und die praktische Anwendung der ABD-Regelungen in den Einrichtungen zu sichern und arbeitsvertragsrechtliche Konflikte auf betrieblicher Ebene zu vermeiden. 12Deshalb befürwortet die Mitarbeiterseite ausdrücklich die Fortsetzung dieser Beteiligung. 13Sie ist ein wichtiger Baustein gelebter Dienstgemeinschaft innerhalb der Kommission.

14Die Dienstgeberseite ist berechtigt,

- eine Vertreterin oder einen Vertreter in die Redaktion zu entsenden. Diese oder dieser hat Stimmrecht und wird in vollem Umfang an der Redaktionsarbeit beteiligt. Darüber hinaus hat die jeweilige Sprecherin oder der jeweilige Sprecher der Dienstgeberseite den Status eines „ständigen Gastes“, dem bei Bedarf auch die Stellvertretung des von der Dienstgeberseite entsandten Redaktionsmitgliedes zufällt.

15Bei unterschiedlichen Auffassungen

- innerhalb der Redaktion wird eine Konsenslösung angestrebt. Handelt es sich um Rechtsfragen, wird versucht, eine juristische Klärung gegebenenfalls mithilfe von Rechtsberaterinnen bzw. Rechtsberatern herbeizuführen. Handelt es sich um politische Fragen, erhält gegebenenfalls die Dienstgeberseite beziehungsweise die Vertreterin oder der Vertreter der Dienstgeberseite die Möglichkeit, die abweichende Position in entsprechendem Umfang in einem eigenen Beitrag der Auffassung der Dienstnehmerseite gegenüberzustellen.

16Journalistische Vorgaben:

- Bericht und Kommentar sind zu trennen.

- Positionen und Rechtsauffassungen, die lediglich Ansichten der Dienstnehmerseite wiedergeben, werden als solche für die Leserinnen und Leser eindeutig kenntlich gemacht.

- Die Dienstgeberseite hat in grundsätzlichen Fragen die Möglichkeit, ihre Auffassung gegenüberzustellen.

17Erscheinungsweise und Umfang der Zeitschrift KODA Kompass:

Die Informationsarbeit findet regelmäßig statt, um Aktualität und Akzeptanz des Mediums zu sichern. 18In der Vergangenheit wurden in der Regel vier Ausgaben pro Jahr veröffentlicht. 19In der weiteren Planung wird daher von vier Ausgaben pro Jahr ausgegangen, es kann auch zu drei Ausgaben pro Jahr kommen. 20Der Umfang der Ausgaben richtet sich nach dem Bedarf und umfasst bei regulären Ausgaben in der Regel 16 bis 20 Seiten.

21Spezielle Informationsarbeit der einzelnen Dienstnehmervorteiler und Dienstnehmervorteilerinnen:

Unbeschadet dieser Ausführungsbestimmungen über die gemeinsame Informationsarbeit der Dienstnehmerseite haben die einzelnen Dienstnehmervorteilerinnen und

Dienstnehmervertreter weiterhin die Aufgabe, mit ihren Wählerinnen und Wählern in Kontakt zu treten und über tarifliche Fragen Auskunft zu geben und politische Positionen zu vertreten.

(2) Die gemäß den Bestimmungen der Wahlordnung gewählten Kandidaten/Kandidatinnen sind bis zur konstituierenden Sitzung im notwendigen Umfang für Veranstaltungen der Dienstnehmerseite zur Vorbereitung auf ihre Tätigkeit freizustellen.

(3) Das weitere Mitglied der Dienstgeber- und der Dienstnehmerseite im Vermittlungsausschuss wird für die Teilnahme an Verhandlungen im notwendigen Umfang freigestellt.

(4) Das Nähere regeln Ausführungsbestimmungen*¹ der Kommission.

¹Ausführungsbestimmungen vom 20. September 2017 zu § 11 Absatz 4 BayRKO:

1. Die Dienstnehmervertreter/Dienstnehmervertreterinnen in der Kommission sind auf Antrag hin bis zu 30 % der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines/einer Vollbeschäftigten freizustellen.
2. Die Dienstnehmervertreter/Dienstnehmervertreterinnen in der Kommission im Vorbereitungsausschuss haben zusätzlich Anspruch auf eine Freistellung in Höhe von 25 % (einem Viertel) der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines/einer vergleichbaren Beschäftigten.
3. Der Dienstnehmervertreter / Die Dienstnehmervertreterin in der Kommission als Vorsitzender/Vorsitzende bzw. als stellvertretender Vorsitzender/stellvertretende Vorsitzende ist auf Antrag bis zu 75 % (drei Viertel) der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines/einer vergleichbaren Vollbeschäftigten freizustellen.
4. Der/Die von der Dienstnehmer-/Dienstnehmerinnenseite mit der leitenden Betreuung der Öffentlichkeitsarbeit beauftragte Dienstnehmervertreter/Dienstnehmervertreterin hat zusätzlich Anspruch auf eine Freistellung in Höhe von 25 % (einem Viertel) der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines/einer vergleichbaren Vollbeschäftigten.
5. Der/Die von der Dienstnehmer-/Dienstnehmerinnenseite mit der leitenden Betreuung der Webseite der Dienstnehmerseite beauftragte Dienstnehmervertreter/Dienstnehmervertreterin hat zusätzlich Anspruch auf eine Freistellung in Höhe von 10 % (einem Zehntel) der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines/einer vergleichbaren Vollbeschäftigten.
6. 1Die gewählten Dienstnehmervertreter/Dienstnehmervertreterinnen aus dem Bereich der Lehrkräfte an katholischen Schulen in der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte haben jeweils Anspruch auf eine zusätzliche Freistellung in Höhe von 10 % der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines/einer vergleichbaren Vollbeschäftigten. 2Der Freistellungsumfang beträgt insgesamt mindestens zehn Wochenstunden einschließlich der Freistellung nach Nr. 1. 3Der/Die von der Kommission in die Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte gewählte Dienstnehmervertreter/Dienstnehmervertreterin hat Anspruch auf eine zusätzliche Freistellung in Höhe von 10 % der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines/einer vergleichbaren Vollbeschäftigten.
7. Die durch die Freistellung der Vertreter/Vertreterinnen der Beschäftigten in der Kommission dem Anstellungsträger entstehenden Kosten trägt auf Antrag die jeweilige (Erz-)Diözese.
8. Die durch die Freistellung der Vertreter/Vertreterinnen der Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen in der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte in der Kommission entstehenden Kosten tragen auf Antrag die bayerischen Diözesen.

Niederschriftserklärung:

1Jeder Dienstnehmervertreter / jede Dienstnehmervertreterin beantragt bei seinem/ihrer Arbeitgeber die Freistellung in dem Umfang, wie sie für den jeweiligen Arbeitsanfall für die Arbeit der Kommission notwendig ist. 2Das Höchstmaß der Freistellung (bei Lehrkräften Unterrichtsstunden) darf die angegebene Zahl in Prozentpunkten nicht übersteigen (Bsp.: bis zu 30 % Freistellung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf der Basis von 39 Wochenstunden eines/einer vergleichbaren Vollbeschäftigten ergibt maximal 11,7 Zeitstunden). 3Soweit sich bei Lehrkräften Bruchteile von wöchentlich zu erteilenden Unterrichtsstunden (Jahreswochenstunden) ergeben, sind diese gegebenenfalls durch ein Arbeitszeitkonto auszugleichen.

§ 12 Schulung

1Die Mitglieder der Kommission werden im erforderlichen Umfang bis zu insgesamt einer Woche im Jahr für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen freigestellt, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit in der Kommission erforderlich sind. 2Jede Seite stellt für ihre Mitglieder die Erforderlichkeit fest.

§ 13 Kündigungsschutz der Mitglieder der Kommission

1Einem Mitglied der Kommission kann nur gekündigt werden, wenn ein Grund für eine außerordentliche Kündigung vorliegt. 2Abweichend von Satz 1 kann in Fällen des [Artikels 5 Grundordnung](#) auch eine ordentliche Kündigung ausgesprochen werden. 3Die Sätze 1 und 2 gelten ebenfalls innerhalb eines Jahres nach Ausscheiden aus der Kommission.

§ 14 Beratung

1Der Dienstnehmerseite werden zur Beratung im notwendigen Umfang eine im Arbeitsrecht kundige Person oder die dafür erforderlichen Mittel zur Verfügung gestellt. 2Die Beauftragung einer Person erfolgt im Einvernehmen mit der Dienstnehmerseite. 3Der Berater / Die Beraterin ist nicht Mitglied der Kommission, kann jedoch an den Sitzungen der Kommission teilnehmen. 4Satz 3 gilt entsprechend für eine mit der Beratung der Dienstgeberseite beauftragte Person.

§ 15 Sitzungen, Antragsstellung und Geschäftsordnung

(1) 1Die Kommission tritt bei Bedarf zu Vollversammlungen zusammen. 2Eine Vollversammlung hat stattzufinden, wenn dies von einem Drittel der Mitglieder in Textform und unter Angabe von Gründen verlangt wird.

(2) 1Der/Die Vorsitzende der Kommission, bei Verhinderung der/die stellvertretende Vorsitzende, lädt unter Angabe der Tagesordnung spätestens zwei Wochen – in Eilfällen acht Tage – vor der Sitzung ein. 2Die Tagesordnung und die Sitzungsunterlagen sollen spätestens eine Woche vor der Sitzung zugehen. 3Er/Sie entscheidet im Einvernehmen mit dem/der stellvertretenden Vorsitzenden auch über die Eilbedürftigkeit.

(3) 1Sind Mitglieder verhindert, an einer Sitzung teilzunehmen, so ist die Übertragung des Stimmrechts auf ein anderes Mitglied derselben Seite zulässig. 2Ein Mitglied kann zusätzlich nicht mehr als ein übertragenes Stimmrecht ausüben. 3Die Übertragung des Stimmrechts erfolgt in Textform. 4Bei Wahlen in der Kommission ist eine Stimmrechtsübertragung nicht zulässig.

(4) Die Kommission ist beschlussfähig, wenn von jeder Seite jeweils die Hälfte der Mitglieder, darunter der/die Vorsitzende oder der/die stellvertretende Vorsitzende, anwesend ist.

(5) Antragsberechtigt ist jedes Mitglied der Kommission; die Anträge müssen in Textform mit Begründung vorgelegt werden.“

(6) Empfehlungsbeschlüsse der Zentralen Kommission sind nach Zuleitung durch die Geschäftsstelle der Zentral-KODA in der nächsten Sitzung der Kommission zu behandeln.

(7) 1Die Sitzungen sind nicht öffentlich. 2Der/Die Vorsitzende kann im Einvernehmen mit dem/der stellvertretenden Vorsitzenden Sachverständige hinzuziehen.

(8) Die Kommission gibt sich eine Geschäftsordnung.

(9) 1Die Sitzungen finden in der Regel als Präsenzsitzungen statt. 2Die Teilnahme an Präsenzsitzungen von einzelnen Mitgliedern mittels Video ist unzulässig. 3Im Ausnahmefall kann die Sitzung mittels Videokonferenz durchgeführt werden, wenn sichergestellt ist, dass

Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können. 4Eine Aufzeichnung ist unzulässig. 5Über das Vorliegen eines Ausnahmefalles und die Auswahl der Videokonferenzsoftware entscheidet der Vorbereitungsausschuss. 6Im Fall des Absatzes 2 Satz 3 entscheidet der/die Vorsitzende im Einvernehmen mit dem/der stellvertretenden Vorsitzenden. 7Die Absätze 1 bis 7 gelten für eine Sitzung mittels Videokonferenz entsprechend. 8Die Beschlussfassung (§ 16 Absatz 1) durch Abstimmung in einer Sitzung mittels Videokonferenz ist zulässig; dies gilt auch für den Fall der geheimen Abstimmung, wenn sichergestellt ist, dass das Abstimmungsgeheimnis gewahrt ist. 9Die Durchführung geheimer Wahlen (§§ 7 und 19) ist zulässig, wenn sichergestellt ist, dass das Wahlgeheimnis gewahrt ist. 10Jedem Mitglied der Kommission werden die notwendigen technischen Mittel (Hardware und Software) für die Teilnahme an Videokonferenzen zur Verfügung gestellt. 11Bezüglich der Kosten gilt § 25.

§ 16 Beschlüsse und ihre Inkraftsetzung

(1) 1Die Kommission fasst Beschlüsse mit einer Mehrheit der Stimmen von zwei Drittel der Gesamtzahl ihrer Mitglieder. 2Beschlüsse zu Beschlussempfehlungen der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte werden mit der Mehrheit ihrer Mitglieder gefasst.

(2) 1In Angelegenheiten, die eilbedürftig sind und für die eine mündliche Behandlung entbehrlich ist, können Beschlüsse schriftlich herbeigeführt werden. 2Ein Beschluss kommt nicht zustande, wenn mindestens vier Mitglieder der Kommission eine mündliche Erörterung verlangen. 3Der/Die Vorsitzende entscheidet im Einvernehmen mit dem/der stellvertretenden Vorsitzenden über die Einleitung dieses Verfahrens.

(3) Die Beschlüsse werden nach Unterzeichnung durch den Vorsitzenden / die Vorsitzende oder den stellvertretenden Vorsitzenden / die stellvertretende Vorsitzende den Diözesanbischöfen übermittelt.

(4) Sieht sich ein Diözesanbischof nicht in der Lage, einen Beschluss in Kraft zu setzen, weil er offensichtlich gegen kirchenrechtliche Normen oder gegen Vorgaben der katholischen Glaubens- und Sittenlehre verstößt, so legt er innerhalb von sechs Wochen nach Zugang des Beschlusses beim Bischöflichen Ordinariat unter Angabe von Gründen Einspruch bei der Kommission ein.

(5) Wenn bis zum Ablauf der sechswöchigen Frist kein Einspruch erhoben worden ist, sind die Beschlüsse für die einzelnen bayerischen Diözesen vom Diözesanbischof in Kraft zu setzen und im Amtsblatt der Diözese zu veröffentlichen.

(6) 1Im Falle eines Einspruchs berät die Kommission die Angelegenheit nochmals. 2Fasst sie einen neuen Beschluss oder bestätigt sie ihren bisherigen Beschluss, so leitet sie diesen dem Diözesanbischof zur Inkraftsetzung zu. 3Kommt ein solcher Beschluss nicht zustande, so ist das Verfahren beendet.

(7) Das Verfahren ist auch dann beendet, wenn der Diözesanbischof sich aus den im Absatz 4 genannten Gründen nicht in der Lage sieht, einen bestätigten oder geänderten Beschluss in Kraft zu setzen.

§ 16a Beschlussfassung zu Beschlüssen der Zentralen Kommission

- (1) Beschlüsse der Zentralen Kommission, die gemäß [§ 3 Absatz 1 Zentral-KODA-Ordnung](#) gefasst worden sind, werden von der Kommission innerhalb der Einspruchsfrist beraten.
- (2) Stimmt die Kommission einem Beschluss der Zentralen Kommission mit der Mehrheit der Stimmen ihrer Mitglieder zu, unterrichtet sie davon umgehend die Diözesanbischöfe.
- (3) 1Stimmt die Kommission einem Beschluss der Zentralen Kommission nicht mit der Mehrheit der Stimmen ihrer Mitglieder zu, so unterrichtet sie davon unter Angabe der Gründe umgehend die Diözesanbischöfe. 2Die Diözesanbischöfe legen in diesem Fall Einspruch gegen den Beschluss der Zentralen Kommission ein.

§ 17 Vermittlungsausschuss

- (1) Die Kommission bildet einen Vermittlungsausschuss.
- (2) Der Vermittlungsausschuss besteht aus
- a) dem/der Vorsitzenden des Vermittlungsausschusses,
 - b) dem/der Vorsitzenden und dem/der stellvertretenden Vorsitzenden der Kommission kraft Amtes,
 - c) je einem weiteren Mitglied der Dienstgeber- und der Dienstnehmerseite,
 - d) zwei weiteren Beisitzern/Beisitzerinnen, die der Kommission nicht angehören.
- (3) Für die Mitglieder des Vermittlungsausschusses wird für den Fall der Verhinderung jeweils ein Stellvertreter / eine Stellvertreterin gewählt bzw. bestellt.

§ 18 Voraussetzung der Mitgliedschaft im Vermittlungsausschuss

- (1) 1Der Vorsitzende des Vermittlungsausschusses und sein Stellvertreter / seine Stellvertreterin bzw. die Vorsitzende des Vermittlungsausschusses und ihr Stellvertreter/ihre Stellvertreterin müssen die Befähigung zum Richteramt nach dem Deutschen Richtergesetz haben. 2Sie dürfen weder im kirchlichen Dienst stehen noch dem Vertretungsorgan einer kirchlichen Körperschaft oder eines anderen Trägers einer kirchlichen Einrichtung angehören. 3Sie sollen der katholischen Kirche angehören und über fundierte Kenntnisse und Erfahrungen im Arbeitsrecht verfügen. 4Sie dürfen nicht durch kirchenbehördliche Entscheidung in der Ausübung der allen Kirchenmitgliedern zustehenden Rechte gehindert sein und müssen die Gewähr dafür bieten, dass sie jederzeit für das kirchliche Gemeinwohl eintreten. 5Für sie gelten die Vorgaben der Grundordnung entsprechend.
- (2) Die Mitglieder nach [§ 17 Absatz 2 Buchstabe d\)](#) sollen Erfahrung in der Arbeit einer kirchlichen Arbeitsrechtskommission haben.

§ 19 Wahl und Amtszeit des Vermittlungsausschusses

(1) Der Vorsitzende und sein Stellvertreter / seine Stellvertreterin bzw. die Vorsitzende und ihr Stellvertreter / ihre Stellvertreterin werden von der Kommission mit zwei Drittel der Stimmen ihrer Mitglieder für die Dauer einer Amtszeit geheim gewählt.

(2) 1Kommt in den ersten beiden Wahlgängen diese Mehrheit nicht zustande, reicht im dritten Wahlgang die Mehrheit der Stimmen der Mitglieder der Kommission. 2Wird auch diese nicht erreicht, wählen die Dienstgeber- und die Dienstnehmerseite getrennt je einen Vorsitzenden / eine Vorsitzende mit mindestens der Mehrheit ihrer Stimmen. 3Wählt eine Seite keinen Vorsitzenden / keine Vorsitzende, ist nur der/die andere Vorsitzender/Vorsitzende des Vermittlungsausschusses.

(3) 1Werden im getrennten Verfahren zwei Vorsitzende des Vermittlungsausschusses gewählt, entscheidet jeweils nach Anrufung des Vermittlungsausschusses durch die Kommission das Los, wer den Vorsitz im jeweiligen Verfahren übernimmt. 2Das Los wird in der Sitzung von dem/der an Lebensjahren ältesten Anwesenden geworfen. 3Der/Die jeweils andere ist Stellvertreter/Stellvertreterin für dieses Verfahren.

(4) 1Scheidet der/die Vorsitzende des Vermittlungsausschusses vor dem Ende der Amtszeit aus, findet für den Rest der Amtszeit eine Nachwahl statt. 2Wird bei dieser Nachwahl die Mehrheit des Absatzes 1 bzw. Absatzes 2 Satz 1 nicht erreicht, entscheidet das Los.

(5) 1Die Mitglieder des Vermittlungsausschusses nach [§ 17 Absatz 2 Buchstabe c](#)) und deren Stellvertreter/Stellvertreterinnen und die Stellvertreter/Stellvertreterinnen der Mitglieder des Vermittlungsausschusses nach Buchstabe b) werden zu Beginn der Amtszeit der Kommission von der jeweiligen Seite mit der Mehrheit der Stimmen ihrer Mitglieder gewählt. 2Scheidet ein gewähltes Mitglied aus der Kommission aus, oder kann das Amt im Vermittlungsausschuss nicht mehr wahrgenommen werden, findet eine Nachwahl statt.

(6) 1Die Mitglieder des Vermittlungsausschusses nach [§ 17 Absatz 2 Buchstabe d](#)) und deren Stellvertreter/Stellvertreterinnen werden von der Kommission mit einer Mehrheit der Stimmen von zwei Drittel ihrer Mitglieder gewählt. 2Jede Seite schlägt ein Mitglied und einen Stellvertreter / eine Stellvertreterin vor. 3Kommt in den ersten beiden Wahlgängen diese Mehrheit nicht zustande, reicht im dritten Wahlgang die Mehrheit der Stimmen der Mitglieder der Kommission. 4Wird auch diese nicht erreicht, dann benennt die betreffende Seite das Mitglied und den Stellvertreter bzw. die Stellvertreterin.

(7) 1Die Amtszeit des Vermittlungsausschusses entspricht derjenigen der Kommission. 2Bis zur Wahl eines neuen Vermittlungsausschusses nimmt der bestehende Vermittlungsausschuss die Aufgaben wahr, jedoch nicht über die Dauer von zwölf Monaten hinaus; anhängige Verfahren werden von diesem bestehenden Vermittlungsausschuss in jedem Fall zu Ende geführt.

§ 20 Anrufung des Vermittlungsausschusses

(1) Falls ein Antrag in der Kommission nicht die für einen Beschluss erforderliche Mehrheit der Stimmen von zwei Drittel ihrer Mitglieder erhalten hat, jedoch mindestens die Hälfte der Gesamtheit der Mitglieder dem Beschluss zugestimmt hat, legt der/die Vorsitzende diesen Antrag dem Vermittlungsausschuss vor, wenn auf Antrag wiederum mindestens die Hälfte der Mitglieder für die Anrufung des Vermittlungsausschusses stimmt.

(2) Falls eine Beschlussempfehlung der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte nicht die für einen Beschluss erforderliche Mehrheit der Stimmen erhalten hat, legt der/die Vorsitzende der Kommission diesen Antrag dem Vermittlungsausschuss dann vor, wenn wiederum mindestens die Hälfte der Mitglieder der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte für die Anrufung des Vermittlungsausschusses stimmt.

§ 21 Verfahren vor dem Vermittlungsausschuss

(1) ¹Die Einladungen zu den Sitzungen des Vermittlungsausschusses erfolgen auf Veranlassung des/der Vorsitzenden. ²Er/Sie leitet das Vermittlungsverfahren nach pflichtgemäßem Ermessen. ³Er/Sie kann Sachverständige hinzuziehen. ⁴Der/Die Vorsitzende kann die Verbindung verschiedener Verfahren beschließen, wenn die Verfahrensgegenstände in sachlichem oder rechtlichem Zusammenhang stehen.

(1a) ¹§ 15 Abs. 9 findet entsprechende Anwendung mit der Maßgabe, dass statt des Vorbereitungsausschusses der/die Vorsitzende des Vermittlungsausschusses entscheidet. ²Präsenz Sitzungen mit einem Teil der Mitglieder, an denen ein anderer Teil der Mitglieder mittels Videokonferenz teilnimmt, sind unzulässig. ³Über die Durchführung einer Sitzung mittels Videokonferenz und die Auswahl der Videokonferenzsoftware entscheidet der Vorsitzende / die Vorsitzende. ⁴Die übrigen Absätze bleiben im Fall der Durchführung einer Sitzung mittels Videokonferenz unberührt.

(2) ¹Das Vermittlungsverfahren wird mit einem Vermittlungsvorschlag abgeschlossen, der innerhalb von acht Wochen nach der Anrufung des Vermittlungsausschusses zu erarbeiten ist. ²Der Vermittlungsvorschlag soll einen beschlussfähigen Regelungsvorschlag enthalten. ³Der Vermittlungsausschuss entscheidet mit einer Mehrheit von mindestens vier Stimmen. ⁴Eine Stimmenthaltung ist nicht möglich. ⁵Einigt sich der Vermittlungsausschuss nicht auf einen Regelungsvorschlag, kann auch ein Verfahrensvorschlag oder ein Hinweis beschlossen werden, für den die in Satz 3 geforderte Mehrheit erforderlich ist. ⁶Andernfalls stellt der/die Vorsitzende das Scheitern des Vermittlungsverfahrens fest.

(3) ¹Das Vermittlungsverfahren ist nicht öffentlich. ²Über das Vermittlungsverfahren ist Dritten gegenüber, die nicht Mitglieder der Kommission sind, Stillschweigen zu bewahren.

(4) Der Vermittlungsausschuss legt das Ergebnis des Vermittlungsverfahrens der Kommission vor, die hierüber innerhalb von sechs Wochen zu beraten und darüber gegebenenfalls Beschluss zu fassen hat.

§ 22 Verfahren zur ersetzenden Entscheidung

(1) ¹Stimmt die Kommission im Falle des § 20 dem Vermittlungsvorschlag nicht mit mindestens zwei Drittel der Stimmen ihrer Mitglieder innerhalb einer Frist von sechs Wochen zu, oder entscheidet die Kommission nicht gemäß § 16 selbst über die Angelegenheit, hat sich der Vermittlungsausschuss erneut mit der Angelegenheit zu befassen, wenn mindestens die Hälfte der Gesamtzahl der Mitglieder dies beantragt. ²Das Verfahren zur ersetzenden Entscheidung ist innerhalb einer Frist von vier Wochen nach erneuter Anrufung abzuschließen. ³Das Verfahren ist nicht öffentlich.

(2) 1Der Vermittlungsausschuss beschließt eine Regelung mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder. 2Eine Stimmenthaltung ist nicht zulässig. 3Wird eine Mehrheit nicht erreicht, bleibt es bei der bestehenden Rechtslage. 4Der Beschluss des Vermittlungsausschusses tritt an die Stelle eines Beschlusses der Kommission. 5Der/Die Vorsitzende des Vermittlungsausschusses setzt die Kommission unverzüglich über den Beschluss in Kenntnis. 6Die Inkraftsetzung erfolgt gemäß [§ 16 Absatz 3 bis 7](#).

§ 23 Vorbereitungsausschuss

1Zur Vor- und Nachbereitung der Sitzungen der Kommission wird ein Vorbereitungsausschuss gebildet. 2Er berät den Vorsitzenden / die Vorsitzende bei der Aufstellung der Tagesordnung. 3Er kann zu Beschlussvorschlägen von Arbeitsgruppen und Anträgen von Kommissionsmitgliedern Stellung nehmen.

§ 24 Arbeitsgruppen

Für die Vorbereitung von Beschlüssen zu einzelnen Sachgebieten kann die Kommission ständige oder zeitlich befristete Arbeitsgruppen einsetzen.

§ 25 Kosten

(1) Die bayerischen Diözesen stellen für die Vorbereitung und Durchführung der Sitzungen der Kommission, der Unterkommissionen, des Vermittlungsausschusses, des Vorbereitungsausschusses, der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte und der Arbeitsgruppen sowie für die laufende Geschäftsführung in dem erforderlichen Umfang Raum, Geschäftsbedarf und Personalkräfte zur Verfügung und tragen hierfür die notwendigen Kosten; dies gilt auch für die für Beratung und Gutachten anfallenden Kosten, die nach vorhergehender Bewilligung durch die Kommission über die Geschäftsstelle abgerechnet werden.

(2) 1Für den Vorsitzenden / die Vorsitzende und den stellvertretenden Vorsitzenden / die stellvertretende Vorsitzende sowie für die Mitglieder nach [§ 4 Absatz 1 Buchstaben d\) und e\)](#) und für die für die Informationsarbeit freigestellten Mitglieder der Dienstnehmerseite sowie für die Tätigkeit im Vorbereitungsausschuss ersetzen die bayerischen Diözesen dem jeweiligen Arbeitgeber bzw. jeweiligen Schulträger die durch die Tätigkeit in der Kommission anfallenden Kosten einschließlich der Reisekosten. 2Die notwendigen Kosten einschließlich der Reisekosten für die übrigen Mitglieder nach [§ 4 Absatz 1](#) trägt die jeweilige Diözese. 3Die notwendigen Kosten einschließlich der Reisekosten für die Mitglieder nach [§ 4 Absatz 2 Satz 1](#) tragen die entsendenden Gewerkschaften.

(3) Dem/Der Vorsitzenden und dem/der stellvertretenden Vorsitzenden sowie Mitgliedern nach [§ 17 Absatz 2 Buchstabe d\)](#) des Vermittlungsausschusses kann eine Aufwandsentschädigung gewährt werden.

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)

(zuletzt geändert am 23. Februar 2022 zum 1. April 2022)

Erster Abschnitt – Grundsätze der Wahl

§ 1 Wahlrechtsgrundsätze

(1) Die Vertreter/Vertreterinnen der Beschäftigten in der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen – im Folgenden Kommission genannt – (Dienstnehmervertreter/Dienstnehmervertreterinnen) werden in unmittelbarer, freier und geheimer Wahl nach den Bestimmungen dieser Ordnung bestimmt.

(2) Die Wahl findet durch Briefwahl statt.

§ 2 Wahlbereich

(1) Die Wahl der Dienstnehmervertreter/Dienstnehmervertreterinnen findet nach Wahlbereichen statt. Dazu werden die Kandidaten/Kandidatinnen den nachfolgenden Wahlbereichen zugeordnet:

1. Wahlbereich 1: Lehrkräfte an katholischen Schulen gemäß [can. 803 CIC](#), wobei Pastoralassistenten/Pastoralassistentinnen, Pastoralreferenten/Pastoralreferentinnen, Gemeindeassistenten/Gemeindeassistentinnen, Gemeindereferenten/ Gemeindereferentinnen und Religionslehrer/Religionslehrerinnen im Kirchendienst, die an eine katholische Schule gemäß [can. 803 CIC](#) abgeordnet sind, dem Wahlbereich ihrer Berufsgruppe zugeordnet bleiben

2. Wahlbereich 2: Beschäftigte, die nach der Entgeltordnung für Beschäftigte in der kirchlichen Verbands- und/oder Bildungsarbeit für Jugendliche und für Erwachsene gemäß [ABD Teil A, 2.10.](#) eingruppiert sind

3. Wahlbereich 3: Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst, die gemäß [ABD Teil A, 2.3. Nummer 30](#) eingruppiert sind

4. Wahlbereich 4: Religionslehrkräfte, die gemäß der Entgeltordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst gemäß [ABD Teil A, 2.6.](#) eingruppiert sind

5. Wahlbereich 5: Beschäftigte im pastoralen Dienst, die gemäß der Entgeltordnung für Pastoralassistentinnen/Pastoralassistenten und Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten gemäß [ABD Teil A, 2.4.](#) oder gemäß der Entgeltordnung für Gemeindeassistentinnen/Gemeindeassistenten und Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten gemäß [ABD Teil A, 2.5.](#) oder gemäß der Entgeltordnung für Pfarrhelferinnen und Pfarrhelfer gemäß [ABD Teil A, 2.15.](#) eingruppiert sind

6. Wahlbereich 6: Beschäftigte, die gemäß der Entgeltordnung für Mesnerinnen und Mesner gemäß ABD Teil A, 2.8. oder gemäß der Entgeltordnung für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker gemäß ABD Teil A, 2.9. eingruppiert sind

7. Wahlbereich 7: Beschäftigte in der Verwaltung sowie Beschäftigte, die keinem der Wahlbereiche 1 bis 6 zugeordnet sind.

(2) Im Übrigen werden Kandidaten/Kandidatinnen mit Tätigkeiten, die über einen Wahlbereich hinausgehen, dem Wahlbereich zugeordnet, der dem überwiegenden zeitlichen Umfang der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit entspricht; bei gleich hohen zeitlichen Anteilen entscheidet der/die Beschäftigte. Ist ein Beschäftigter / eine Beschäftigte aufgrund mehrerer Arbeitsverhältnisse aktiv und/oder passiv wahlberechtigt, kann er/sie das aktive und/oder das passive Wahlrecht nur einmal in dem Wahlbereich ausüben, für den er/sie sich entschieden hat.

(3) Im Zweifelsfall entscheidet der Wahlvorstand nach Anhörung des/der Betroffenen über die Zuordnung zu einem Wahlbereich.

Zweiter Abschnitt – Wahlvorstände

§ 3 Bildung von Wahlvorständen

1Zur Vorbereitung und Durchführung der Wahl der Dienstnehmervertreter/Dienstnehmervertreterinnen in der Kommission werden Wahlvorstände gebildet. 2Wahlvorstände sind

1. ein Diözesan-Wahlvorstand für jede Diözese,
2. ein Lehrer-Wahlvorstand für die Wahl der Vertreter/Vertreterinnen der Lehrkräfte im Sinne des [§ 2 Absatz 1 Nummer 1](#),
3. der Regional-Wahlvorstand.

§ 4 Zusammensetzung der Wahlvorstände

(1) Die Diözesan-Wahlvorstände bestehen aus fünf Personen, die vom Vorstand bzw. den Vorständen der zuständigen Diözesanen Arbeitsgemeinschaft/en der Mitarbeitervertretungen (DiAG-MAV) gewählt werden.

(2) Der Lehrer-Wahlvorstand besteht aus fünf Lehrkräften, die von den Vorsitzenden der jeweils für die Lehrkräfte an katholischen Schulen gemäß [can. 803 CIC](#) zuständigen Diözesanen Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen gewählt werden.

(3) Der Regional-Wahlvorstand besteht aus den Vorsitzenden der jeweiligen Diözesan-Wahlvorstände, dem/der Vorsitzenden des Lehrer-Wahlvorstandes und einem/einer durch die Dienstgebervertreter/Dienstgebervertreterin in der Kommission bestellten Vertreter/Vertreterin der bayerischen Diözesen mit der Befähigung zum Richteramt.

(4) Nicht Mitglied des Wahlvorstandes kann sein, wer für die Kommission kandidiert.

(5) Scheidet ein Mitglied eines Wahlvorstandes aus dem Wahlvorstand aus, ist durch das nach Absatz 1 und 2 zuständige Gremium unverzüglich ein neues Mitglied zu wählen.

§ 5 4a Kosten und Freistellung

(1) 1Die Kosten des Diözesan-Wahlvorstands trägt die Diözese. 2Die Kosten des Regional-Wahlvorstands und des Lehrer-Wahlvorstands tragen die bayerischen Diözesen. 3Zu den erforderlichen Kosten gehören auch

- die Kosten für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen für Wahlausschüsse;
- die Kosten, die durch die Beziehung sachkundiger Personen entstehen, soweit diese zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben notwendig ist und die Diözese der Kostenübernahme vorher zugestimmt hat; die Zustimmung darf nicht missbräuchlich verweigert werden;
- die Kosten der Beauftragung eines Bevollmächtigten in Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen, soweit die Bevollmächtigung zur Wahrung der Rechte des Bevollmächtigenden notwendig ist.

(2) 1Die Mitglieder der Wahlvorstände sind im notwendigen Umfang von ihrer Arbeit freizustellen. 2Die Freistellung beinhaltet den Anspruch auf Reduzierung der übertragenen Aufgaben.

§ 5 Konstituierung der Wahlvorstände, Wahl der Vorsitzenden

(1) Der jeweilige zuständige Diözesan-Wahlvorstand wird vom jeweiligen Vorstand der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen zur konstituierenden Sitzung eingeladen.

(2) Der Lehrer-Wahlvorstand wird von dem Leiter / der Leiterin der Geschäftsstelle der Kommission zur konstituierenden Sitzung eingeladen.

(3) Der Regional-Wahlvorstand wird von dem Leiter / der Leiterin der Geschäftsstelle der Kommission zur konstituierenden Sitzung eingeladen.

(4) Die konstituierenden Sitzungen der Diözesan-Wahlvorstände und des Lehrer-Wahlvorstandes finden spätestens zwölf Monate vor dem Wahltag statt

(5) Die konstituierende Sitzung des Regional-Wahlvorstandes findet spätestens elf Monate vor dem Wahltag statt.

(6) Die Wahlvorstände bestimmen aus ihrer Mitte je einen Vorsitzenden / eine Vorsitzende (Wahlleiter/Wahlleiterin) und einen stellvertretenden Vorsitzenden / eine stellvertretende Vorsitzende (stellvertretenden Wahlleiter / stellvertretende Wahlleiterin).

§ 6 Beschlussfassung, Verschwiegenheitspflicht

(1) Die Wahlvorstände entscheiden mit einfacher Mehrheit.

(2) Die Mitglieder der Wahlvorstände sind zur unparteiischen Wahrnehmung ihrer Aufgabe und zur Verschwiegenheit über die ihnen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgabe bekannt gewordenen Angelegenheiten verpflichtet.

Dritter Abschnitt – Wahlberechtigung, Wahlvorschlagsrecht und Wählbarkeit

§ 7 Wahlberechtigung

(1) Wahlberechtigt sind alle Beschäftigten von Rechtsträgern gemäß § 11, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und am 1. Januar des Kalenderjahres, in dem der Wahltag liegt, in einem Arbeitsverhältnis zu einem kirchlichen Arbeitgeber stehen, der das ABD anwendet und auf deren Arbeitsverhältnis das ABD Anwendung findet.

(2) Beschäftigte sind in derjenigen Diözese wahlberechtigt, in der die Einrichtung, in der sie am Tage der Erstellung der Liste der Beschäftigten im Sinne von [§ 12 Absatz 1](#) beschäftigt sind, ihren Sitz hat.

(3) Von der Wahlberechtigung ausgenommen sind:

1. Leiter/Leiterinnen von Einrichtungen im Sinne von [§ 1 BayRKO](#),
2. Beschäftigte, die zur selbständigen Entscheidung über Einstellungen, Anstellungen oder Kündigungen befugt sind,
3. Beschäftigte, die vom Dienstgeber zu sonstigen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen in leitender Stellung ernannt wurden,
4. Beschäftigte, die am 1. November des Vorjahres des Kalenderjahres, in dem der Wahltag liegt, noch mindestens sechs Monate unter Wegfall der Bezüge beurlaubt sind,
5. Beschäftigte, die sich am Wahltag in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befinden,
6. Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis am Wahltag nicht mehr besteht.

§ 8 Wahlvorschlagsrecht

Wahlvorschlagsberechtigt sind die wahlberechtigten Beschäftigten, die innerhalb der vom Wahlvorstand festgelegten Frist in einem kirchlichen Arbeitsverhältnis stehen.

§ 9 Wählbarkeit

(1) Wählbar sind die wahlberechtigten Beschäftigten, die am Wahltag mindestens seit einem Jahr in einem kirchlichen Arbeitsverhältnis stehen.

(2) Von der Wählbarkeit ausgenommen sind neben den in [§ 7 Absatz 3](#) genannten Beschäftigten folgende weitere Beschäftigte:

1. Mitglieder eines Organs eines kirchlichen Rechtsträgers im Geltungsbereich des ABD, das zur gesetzlichen Vertretung des Rechtsträgers berufen ist,
2. Beschäftigte, die zur selbstständigen Entscheidung in anderen als in den in § 7 Absatz 2 Nummer 3 genannten Personalangelegenheiten befugt sind.

Vierter Abschnitt – Vorbereitung der Wahl

§ 10 Wahltag

1Die Kommission setzt den Wahltag fest, der mindestens vier Monate vor Ablauf der Amtszeit liegen soll. 2Der Wahltag wird in den Amtsblättern der Diözesen veröffentlicht.

§ 11 Rechtsträgerverzeichnisse

(1) 1Die Diözesen erstellen vorbehaltlich des Absatzes 2 ein Verzeichnis der Rechtsträger, die unter den Geltungsbereich des § 1 BayRKO fallen und das ABD anwenden. 2Dieses Verzeichnis wird im Juli des Vorjahres des Kalenderjahres, in dem der Wahltag liegt, mit Stand 1. Juni dieses Jahres in den Amtsblättern der Diözesen veröffentlicht.

(2) 1Das Katholische Schulwerk in Bayern erstellt ein Verzeichnis der Rechtsträger mit den Schulen, die das ABD anwenden. 2Dieses Verzeichnis wird mit Stand 1. Juni des Vorjahres des Kalenderjahres, in dem der Wahltag liegt, zusammen mit dem Verzeichnis nach Absatz 1 veröffentlicht.

(3) Diese Wahlverzeichnisse sind für den jeweiligen Wahlvorstand bindend.

§ 12 Wählerverzeichnisse

(1) 1Die in den Rechtsträgerverzeichnissen gemäß § 11 genannten Rechtsträger sind zur Unterstützung der Wahlvorstände verpflichtet. 2Auf Anforderung des am Sitz des Rechtsträgers zuständigen Diözesan-Wahlvorstandes bzw. des Lehrer-Wahlvorstandes erstellen die Rechtsträger eine Liste aller Beschäftigten, auf deren Arbeitsverhältnis das ABD Anwendung findet. 3Unterhalten Rechtsträger Einrichtungen in anderen Diözesen als der Diözese des Hauptsitzes, sind die Beschäftigten in diesen Einrichtungen eigens zu erfassen. 4Diese Listen sind spätestens sechs Monate vor dem Wahltag dem am Sitz des Rechtsträgers bzw. dem am Sitz der jeweiligen Einrichtung zuständigen Diözesan-Wahlvorstand bzw. dem Lehrer-Wahlvorstand auszuhändigen. 5Diese Listen enthalten Name und Geburtsdatum der Beschäftigten sowie Angaben zum Beginn des Arbeitsverhältnisses, zur ausgeübten Tätigkeit, zu Beginn und Ende der Beurlaubung im Sinne des § 7 Absatz 3. 6Die Rechtsträger sind verpflichtet, den jeweils zuständigen Wahlvorständen unverzüglich anzuzeigen, wenn bei Beschäftigten Änderungen in ihrer dienstlichen Stellung eingetreten sind, die dazu führen könnten, hinsichtlich des Wahlrechts Änderungen hervorzurufen.

(2) 1Die Diözesan-Wahlvorstände und der Lehrer-Wahlvorstand erstellen jeweils aufgrund der Listen gemäß Absatz 1 für ihren Zuständigkeitsbereich ein Wählerverzeichnis. 2Das Wählerverzeichnis enthält Namen und Vornamen der Beschäftigten.

(3) 1Der jeweilige Wahlvorstand ist dem/der betroffenen Beschäftigten gegenüber zur Erteilung von Auskünften über die Aufnahme bzw. Nichtaufnahme in das Wählerverzeichnis verpflichtet. 2Das Wählerverzeichnis liegt in geeigneter Weise 14 Tage zur Einsichtnahme auf. 3Anfragen und die Erteilung von Auskünften sollen elektronisch oder telefonisch erfolgen. 4Auf Antrag des/der betroffenen Beschäftigten hat der zuständige Wahlvorstand die Aufnahme bzw. Nichtaufnahme in das Wählerverzeichnis oder die Streichung aus dem Wählerverzeichnis zu überprüfen und erforderlichenfalls eine Berichtigung des Wählerverzeichnisses vorzunehmen.

(4) Auf Anfrage des Wahlvorstandes unterstützt die Diözese den jeweiligen Wahlvorstand bei der Erstellung der Wählerverzeichnisse.

§ 13 Erstellung der Wahlunterlagen, Bestimmung des Wahlablaufs

(1) Der Regional-Wahlvorstand erstellt die für die Wahl zu verwendenden Vorlagen und versendet diese bis spätestens vier Monate vor dem Wahltag an die Wahlvorstände.

(2) Der Regional-Wahlvorstand bestimmt anlässlich des Versandes der Vorlagen gemäß Absatz 1 den Wahlablauf und bestimmt ein Datum für die Abgabe der Wahlvorschläge der Beschäftigten.

§ 14 Wahlvorschläge der Beschäftigten

(1) Die Diözesan-Wahlvorstände bzw. der Lehrer-Wahlvorstand fordern unverzüglich nach Erhalt der Vorlagen gemäß § 12 Absatz 1 die Wahlberechtigten auf, bis zu dem vom Regional-Wahlvorstand gemäß § 13 Absatz 2 bestimmten Datum Wahlvorschläge einzureichen.

(2) Der Wahlvorschlag muss den Namen des/der Vorgeschlagenen, die von ihm/ihr ausgeübte Tätigkeit und die Einrichtung, in der der/die Vorgeschlagene tätig ist, enthalten.

(3) ¹Wahlvorschläge müssen von mindestens zehn Wahlvorschlagsberechtigten schriftlich innerhalb der von den Wahlvorständen festgelegten Frist vorgelegt werden. ²Sie müssen persönlich und handschriftlich unterzeichnet sein. ³Auch der/die Vorgeschlagene ist wahlvorschlagsberechtigt.

§ 15 Prüfung der Wahlvorschläge und vorläufige Kandidatenliste

(1) ¹Die Diözesan-Wahlvorstände bzw. der Lehrer-Wahlvorstand prüfen die Wahlvorschläge unverzüglich nach ihrem Eingang. ²Stellen sie Mängel fest, so benachrichtigen sie sofort denjenigen/diejenige, der/die den mangelhaften Wahlvorschlag eingereicht hat und fordern ihn/sie auf, die Mängel zu beseitigen. ³Der jeweilige Wahlvorstand hat auf die Rechtsfolge der Ungültigkeit des Wahlvorschlages gemäß Absatz 2 hinzuweisen.

(2) Wahlvorschläge, die nach Ablauf der in § [13 Absatz 2](#) bestimmten Frist beim zuständigen Wahlvorstand eingehen oder deren Mängel innerhalb dieser Frist nicht beseitigt werden, sind ungültig.

(3) Aus den gültigen Wahlvorschlägen erstellen die Diözesan-Wahlvorstände und der Lehrer-Wahlvorstand jeweils für ihren Zuständigkeitsbereich eine vorläufige Kandidatenliste.

§ 16 Endgültige Kandidatenliste

(1) ¹Die Diözesan-Wahlvorstände bzw. der Lehrer-Wahlvorstand fordern nach Erstellung der vorläufigen Kandidatenliste unverzüglich die vorgeschlagenen Kandidaten/Kandidatinnen auf, innerhalb einer Ausschlussfrist von zehn Tagen (Datum des Poststempels) schriftlich zu erklären, ob sie der Kandidatur zustimmen. ²In die endgültige Kandidatenliste kann nur

aufgenommen werden, wer fristgemäß schriftlich seine Zustimmung zur Kandidatur erteilt hat; die Zustimmung ist unwiderruflich. 3Bei Verhinderung kann die schriftliche Zustimmung zur Kandidatur auch im Vorfeld erfolgen.

(2) Nach Ablauf der Frist gemäß Absatz 1 erstellen die Diözesan-Wahlvorstände und der Lehrer-Wahlvorstand jeweils für ihren Zuständigkeitsbereich die endgültige Kandidatenliste.

(3) 1In der endgültigen Kandidatenliste sind die Kandidaten/Kandidatinnen in alphabetischer Reihenfolge nach ihrem Nachnamen aufzuführen. 2Darüber hinaus sind der Wahlbereich, für den sie kandidieren, die ausgeübte Tätigkeit, die Einrichtung, in der der Kandidat / die Kandidatin tätig ist, bzw. bei Lehrkräften die Schule, die Schulart und der Träger der Schule sowie die Diözese, in der die Schule ihren Sitz hat, anzugeben. 3Eine bestehende Mitgliedschaft in der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen ist als Zusatz zum Namen in der Namenszeile anzugeben. 4Weitere Zusätze sind unzulässig.

§ 17 Wahlunterlagen

1Die Diözesan-Wahlvorstände bzw. der Lehrer-Wahlvorstand versenden die Wahlunterlagen an die Wahlberechtigten. 2Die Wahlunterlagen bestehen aus einem Wahlschein, dem Stimmzettel, einem kleineren Umschlag mit der Aufschrift „Wahl zur Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen – Stimmzettelumschlag“ und einem größeren Umschlag mit der Aufschrift „Wahl zur Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen – Wahlbriefumschlag“. 3Auf dem Wahlbriefumschlag ist die Anschrift des zuständigen Wahlvorstandes aufzudrucken.

Fünfter Abschnitt – Wahlhandlung

§ 18 Durchführung der Wahl

(1) Jeder/Jede Wahlberechtigte aus dem Wahlbereich 1 hat zwei Stimmen.

(2) In den anderen Wahlbereichen hat jeder/jede Wahlberechtigte so viele Stimmen, wie Dienstnehmervorteiler/Dienstnehmervorteilerinnen gemäß § 4 BayRKO zu wählen sind.

(3) Je Kandidat/Kandidatin darf nur eine Stimme vergeben werden.

(4) 1Der Stimmzettel ist in den Stimmzettelumschlag zu legen; der Stimmzettelumschlag ist zu verschließen. 2Anschließend ist der verschlossene Stimmzettelumschlag in den Wahlbriefumschlag zu legen; auch der Wahlbriefumschlag ist zu verschließen. 3Auf dem Wahlbriefumschlag sind Name und Adresse des/der Wahlberechtigten zu vermerken. 4Der Wahlbrief ist so rechtzeitig zu übersenden, dass er am Wahltag spätestens um 12:00 Uhr bei dem zuständigen Wahlvorstand eingegangen ist.

Sechster Abschnitt – Feststellung des Wahlergebnisses

§ 19 Auszählung der Stimmen

(1) ¹Die Auszählung der Stimmen soll am Wahltag unmittelbar nach der in § 18 genannten Frist erfolgen. ²Die Feststellung des Wahlergebnisses soll spätestens am ersten Tag nach der Auszählung erfolgen. ³Die Auszählung der Stimmen und die Feststellung des Wahlergebnisses erfolgen öffentlich.

(2) ¹Die Wahlvorstände können Wahlhelfer/Wahlhelferinnen beiziehen. ²Die Wahlhelfer/Wahlhelferinnen unterliegen den Pflichten gemäß [§ 6 Absatz 2](#).

§ 20 Ungültige Stimmen, Zurückweisung von Wahlbriefen

(1) Ungültig sind Stimmen, wenn der Stimmzettel

1. nicht der vom auszählenden Wahlvorstand ausgegebene Stimmzettel ist,
2. keine Kennzeichnung enthält,
3. den Willen des Wählers / der Wählerin nicht zweifelsfrei erkennen lässt,
4. einen Zusatz oder Vorbehalt enthält.

(2) ¹Wahlbriefe sind zurückzuweisen, wenn

1. der Wahlbrief nicht rechtzeitig eingegangen ist,
2. dem Wahlbrief kein Wahlschein beiliegt,
3. dem Wahlbriefumschlag kein Stimmzettelumschlag beigelegt ist,
4. weder der Wahlbriefumschlag noch der Stimmzettelumschlag verschlossen ist,
5. der Wahlbriefumschlag mehrere Stimmzettelumschläge enthält,
6. nicht der vom auszählenden Wahlvorstand ausgegebene Stimmzettelumschlag benutzt worden ist,
7. ein Stimmzettelumschlag benutzt worden ist, der offensichtlich in einer das Wahlgeheimnis gefährdenden Weise von den übrigen abweicht oder einen deutlich fühlbaren Gegenstand enthält.

²Die Einsender/Einsenderinnen zurückgewiesener Wahlbriefe werden nicht als Wähler/Wählerinnen gezählt; ihre Stimmen gelten als nicht abgegeben.“

(3) Die Stimmen eines Wählers / einer Wählerin, der/die an der Wahl teilgenommen hat, werden nicht dadurch ungültig, dass er/sie vor dem oder am Wahltag ausscheidet.

§ 21 Entscheidung des Wahlvorstandes

Der Wahlvorstand entscheidet über die Gültigkeit der abgegebenen Stimmen, die Zurückweisung von Wahlbriefen und über alle im Zusammenhang mit der Wahlhandlung oder der Feststellung des Wahlergebnisses ergebenden Fragen.

§ 22 Feststellung des Wahlergebnisses

(1) ¹Die Feststellung der gewählten Kandidaten/Kandidatinnen erfolgt nach den Wahlbereichen, für die sie kandidiert haben. ²Gewählt ist im Rahmen der für jede Diözese festgelegten Anzahl von Dienstnehmervertretern/Dienstnehmervertreterinnen der Beschäftigten, wer in seinem

Wahlbereich die meisten Stimmen erhalten hat. 3Als Dienstnehmervertreter/Dienstnehmervertreterin der Lehrkräfte sind die beiden Kandidaten/ Kandidatinnen gewählt, die die meisten Stimmen erhalten haben.

(2) Sind im Zuständigkeitsbereich eines Diözesan-Wahlvorstandes nicht für alle vorgesehenen Wahlbereiche Kandidaten/Kandidatinnen auf dem Stimmzettel genannt, dann sind gewählt

1. die gemäß Absatz 1 gewählten Kandidaten/Kandidatinnen der Wahlbereiche und
2. unabhängig von der Zugehörigkeit zu einem Wahlbereich die Kandidaten/Kandidatinnen, die nach den gemäß Absatz 1 gewählten Kandidaten/Kandidatinnen die meisten Stimmen erhalten haben, bis die für die jeweilige Diözese festgelegte Anzahl von Dienstnehmervertretern/Dienstnehmervertreterinnen der Beschäftigten erreicht ist.

(3) 1Sind im Zuständigkeitsbereich eines Diözesan-Wahlvorstandes weniger Kandidaten/Kandidatinnen auf dem Stimmzettel genannt, als für die jeweilige Diözese Dienstnehmervertreter/Dienstnehmervertreterinnen der Beschäftigten festgelegt sind, dann sind gewählt

1. alle Kandidaten/Kandidatinnen auf dem Stimmzettel und
2. die Kandidaten/Kandidatinnen, die nach den gemäß Absatz 1 und 2 gewählten Kandidaten/Kandidatinnen aus allen Diözesen die meisten Stimmen erhalten haben, bis die für die jeweilige Diözese festgelegte Anzahl von Dienstnehmervertretern / Dienstnehmervertreterinnen der Beschäftigten erreicht ist.

2Die nach Satz 1 Nummer 2 vergebenen Sitze verbleiben für die Dauer der Amtszeit bei der Diözese, aus welcher der/die nach dieser Vorschrift gewählte Dienstnehmervertreter/Dienstnehmervertreterin der Beschäftigten kommt.

(4) Bei Stimmgleichheit entscheidet das Los.

§ 23 Vorläufiges Wahlergebnis

(1) Die Vorsitzenden der Diözesan-Wahlvorstände und der/die Vorsitzende des Lehrer-Wahlvorstandes melden das jeweils festgestellte Wahlergebnis unverzüglich dem/der Vorsitzenden des Regional-Wahlvorstandes und setzen die gewählten Dienstnehmervertreter/Dienstnehmervertreterinnen der Beschäftigten unverzüglich über ihre Wahl in die Kommission in Kenntnis.

(2) Der/Die Vorsitzende des Regional-Wahlvorstandes gibt nach Eingang der Meldungen gemäß Absatz 1 das gesamte vorläufige Wahlergebnis auf der Internetseite der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen bekannt.

§ 24 Wahlanfechtung

(1) 1Jeder/Jede Wahlberechtigte hat das Recht, die Wahl wegen eines Verstoßes gegen geltendes Recht innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses schriftlich anzufechten. 2Die Anfechtungserklärung ist dem Diözesan-Wahlvorstand bzw. dem Lehrer-Wahlvorstand zuzuleiten.

(2) 1Der Diözesan-Wahlvorstand bzw. der Lehrer-Wahlvorstand entscheidet über Anfechtungen innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Wahlanfechtung und teilt die Entscheidung der Person oder den Personen mit, die die Wahl angefochten haben. 2Unzulässige und/oder unbegründete Anfechtungen weist der Diözesan-Wahlvorstand bzw. der Lehrer-Wahlvorstand zurück. 3Stellt er fest, dass die Anfechtung begründet ist und dadurch das Wahlergebnis

beeinflusst sein kann, so erklärt er die Wahl für ungültig; in diesem Falle ist die Wahl unverzüglich zu wiederholen. 4Im Falle einer sonstigen begründeten Wahlanfechtung berichtigt er den durch Verstoß verursachten Fehler. 5Die Entscheidung über eine Wahlwiederholung wird im Amtsblatt der Diözese veröffentlicht.

(3) Gegen die Entscheidung des Diözesan-Wahlvorstandes bzw. des Lehrer-Wahlvorstandes ist die Klage beim Kirchlichen Arbeitsgericht innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Wochen nach Bekanntgabe der Entscheidung zulässig.

(4) Eine für ungültig erklärte Wahl lässt die Wirksamkeit der zwischenzeitlich durch die Kommission gefassten Beschlüsse unberührt.

§ 25 Endgültiges Wahlergebnis

(1) Die Geschäftsstelle der Kommission stellt beim Kirchlichen Arbeitsgericht durch Nachfrage sicher, ob Wahlanfechtungen eingegangen sind.

(2) 1Nach Ablauf der Frist gemäß [§ 24 Absatz 1](#), gegebenenfalls nach rechtskräftiger Entscheidung über Anfechtungsanträge, stellt der/die Vorsitzende des Regional-Wahlvorstandes das endgültige Wahlergebnis fest und gibt es unverzüglich über die Geschäftsstelle auf der Internetseite der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen bekannt. 2Das endgültige Wahlergebnis wird in den Amtsblättern der Diözesen bekannt gegeben. für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen bekannt.

§ 26 Wahlniederschrift und Aufbewahrung der Wahlunterlagen

(1) 1Über die Wahlhandlung sowie über die Ermittlung und Feststellung der vorläufigen Wahlergebnisse und des endgültigen Wahlergebnisses, insbesondere über Entscheidungen des Wahlvorstandes über die Ungültigkeit von Stimmen und die Zurückweisung von Wahlbriefen, ist eine Niederschrift anzufertigen. 2Die Wahlniederschrift ist von den Mitgliedern des Wahlvorstandes zu genehmigen und zu unterzeichnen. 3Verweigert ein Mitglied des Wahlvorstandes die Unterschrift, so ist der Grund hierfür in der Wahlniederschrift anzugeben.

(2) 1Die Vorsitzenden der Wahlvorstände sorgen für die Aufbewahrung aller für die Wahl erforderlichen Unterlagen bis zum Ende der Amtszeit. 2Die Unterlagen im Zuständigkeitsbereich der Diözesan-Wahlvorstände sind beim jeweiligen Bischöflichen Ordinariat aufzubewahren. 3Die Unterlagen in den Zuständigkeitsbereichen des Lehrer-Wahlvorstandes und des Regional-Wahlvorstandes werden in der Geschäftsstelle der Kommission aufbewahrt.

(3) Die Wahlniederschriften unterliegen der Archivierung durch die Geschäftsstelle der Kommission.

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](#)

2. Abschnitt

Kirchlicher Arbeitsgerichtshof

[§ 21 Errichtung](#)

[§ 22 Zusammensetzung/Besetzung](#)