Die 12. Ergänzungslieferung für die Losenblattsammlung des ABD beinhaltet:

1. Einordnungsanleitung

2. Beschluss im schriftlichen Beschlussverfahren der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 12. Dezember 2022

- **ABD Teil D, 9. (Reisekostenordnung der bayerischen Diözesen)**
hier: Erhöhung der Wegstreckenentschädigung
zum 1. Januar 2023

3. Beschlüsse der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 23./24. November 2022

- **ABD § 1 Allgemeiner Geltungsbereich**
hier: Aufnahme einer Verweisung auf Teil H
zum 1. Januar 2023

- **ABD Teil A, 1. (Abschnitt VII: Sonderregelungen) und ABD Teil C, 7. (Dienstordnung für das pädagogische Personal in den katholischen Kindertageseinrichtungen)**
hier: Umsetzung des Änderungsstarifvertrags Nr. 28 vom 18. Mai 2022 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) Besonderer Teil Verwaltung – (BT-V)
Die Änderungen des Artikels 1 Nummer 2
treten rückwirkend zum 1. Januar 2022
in Kraft.

Die Änderungen des Artikels 1 Nummern 1a, 1b, 3 und 4 sowie des Artikels 2 treten rückwirkend zum 1. Juli 2022 in Kraft.
Die Änderungen des Artikels 1 Nummer 1c treten zum 1. Oktober 2024 in Kraft.

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

hier: Umsetzung des Änderungsstarifvertrags Nr. 19 vom 18. Mai 2022 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD)

rückwirkend zum 1. Juli 2022

Die Nummern 15 und 17 sind gemäß § 20a Teil A, 1. in Kraft getreten.

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

hier: Umsetzung des Änderungsstarifvertrags Nr. 18 vom 18. Mai 2022 zum Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA)

rückwirkend zum 1. Juli 2022

§ 24e Absatz 4 ist gemäß § 20a Teil A, 1. in Kraft getreten.

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

Anlage D: Dienstliche Beurteilung und Leistungsfeststellung der Lehrkräfte,

**Schulleiterinnen und Schulleiter an
katholischen Schulen**

hier: redaktionelle Korrekturen

rückwirkend zum 1. Juni 2022

ABD Teil C, 7.

**(Dienstordnung für das pädagogische
Personal in den katholischen
Kindertageseinrichtungen)**

hier: Erbringung mittelbarer Arbeit außerhalb
der Einrichtung

zum 1. Januar 2023

ABD Teil D, 18. (Arbeitsmarktzulagen)

hier: Schaffung von Arbeitsmarktzulagen zur
Bindung und Gewinnung von qualifizierten
Fachkräften

zum 1. Januar 2023

Diese Änderung ist befristet bis zum
31. Dezember 2025.

- **ABD Teil D, 8. (Regelung über eine
ergänzende Leistung an Beschäftigte und
Auszubildende)**

hier: Änderung von fehlerhaften ABD-Bezügen

rückwirkend zum

1. Dezember 2022

- **ABD Teil E, 1. (Regelungen für
Auszubildende)**

hier: Umsetzung des Änderungsstarifvertrags Nr.
11 vom 18. Mai 2022 zum Tarifvertrag für
Auszubildende des öffentlichen Dienstes
(TVAöD)

rückwirkend zum 1. Juli 2022

3. Redaktionelle Änderungen

- Titelblatt
- Inhaltsverzeichnis
- A, 2.4.
- A, 3. § 17a
- Teil F, 15.
- Teil H

Einordnungsanleitung für die 12. Ergänzungslieferung

Diese Seiten bitte	herausnehmen Zahl der Blätter	neu einlegen
1. Titelblatt und Inhaltsverzeichnis	21	22
2. Einfügen eines Teil H nach Teil G		
- Registerblatt Teil H	0	1
- H, 1.	0	4
3. Teil A		
- § 1 Allgemeiner Geltungsbereich	1	1
- A, 1. Anlage zu § 44	6	7
- A, 2.3. Nummer 30	6	7
- A, 2.4.	1	1
- A, 3. § 17b	8	9
4. Teil B		
- B, 4.1. Anlage D Abschnitt A 4.1.2.6	1	1
- B, 4.1. Anlage D Abschnitt A 4.2.1.9	1	1
- B, 4.1 Anlage D Abschnitt A 5.6	1	1
5. Teil C		
- C, 7. § 7	1	1
6. Teil D		
- D, 8. § 2	1	1
- D, 9. § 6	1	1
- D, 18.	1	1
7. Teil E		
- E, 1. § 1	1	1
8. Teil F		
- F, 15.	1	1
9. Anhang I Beschlüsse		
- Beschlüsse 2022	5	5
- Zentral-KODA	4	0

Kommission für das
Arbeitsvertragsrecht der bayerischen
Diözesen

**Arbeitsvertragsrecht
der bayerischen Diözesen**

(ABD)

Stand: 01.03.2023

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis

Präambel

§ 1 Allgemeiner Geltungsbereich

Teil A

A, 1. Allgemeiner Teil

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

§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

§ 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen

§ 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung

§ 5 Qualifizierung

§ 5a Freiwillige Qualifizierungsmaßnahmen

Abschnitt II: Arbeitszeit (§§ 6-11b)

§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit ¹⁾

§ 7 Sonderformen der Arbeit

§ 7a Kurzarbeit

§ 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

§ 9 Bereitschaftszeiten

§ 10 Arbeitszeitkonto

§ 11 Teilzeitbeschäftigung

§ 11a Arbeitsplatzteilung

§ 11b Mindestdauer, zeitliche Lage der Arbeitszeit

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

§ 12 Eingruppierung

§ 13 Eingruppierung in besonderen Fällen

§ 14 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

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

§ 15 Tabellenentgelt

§ 16 Stufen der Entgelttabelle

§ 16a Weitere Anrechnung von Vordienstzeiten bei Einstellung

§ 17 Allgemeine Regelungen zu den Stufen

§ 18 Leistungsentgelt

§ 18a Besondere Einmalzahlung

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

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

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

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

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

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

- § 36 Beihilfen bei Krankheits-, Pflege-, Geburts- und Todesfällen, Unterstützungen
- § 36a Kirchliche Höherversicherung I in Krankheitsfällen
- § 36b Übergangsregelung für die kirchliche Beihilfeversicherung bei Krankheitsfällen
- § 36c Kirchliche Höherversicherung II in Krankheitsfällen
- § 36d Erstausrüstung bei Geburten
- § 36e Kostenpauschale bei Fehl- oder Totgeburten
- § 37 Ausschlussfrist
- § 38 Begriffsbestimmungen
- § 39 Erstattung von Auslagen
- § 40 Dienstreisen
- § 41 Umzugskosten/Trennungsgeld
- § 42 Saisonaler Ausgleich
- § 43 Überstunden

Abschnitt VII: Sonderregelungen (§§ 44-46)

§ 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-, Buchhalterei-, sonstiger Innendienst und Außendienst)

Vorbemerkung

Entgeltgruppe 2

Entgeltgruppe 3

Entgeltgruppe 4

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 6

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

Entgeltgruppe 9b

Entgeltgruppe 9c

Entgeltgruppe 10

Entgeltgruppe 11

Entgeltgruppe 12

4. Entgeltgruppen 13 bis 15

Entgeltgruppe 13

Entgeltgruppe 14

Entgeltgruppe 15

Anmerkung:

2.2.2. Spezielle Tätigkeitsmerkmale

1. Bezügerechnerinnen und Bezügerechner

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 6

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 9a

Entgeltgruppe 9b

Anmerkung:

2. Beschäftigte in der Informations- und Kommunikationstechnik

Vorbemerkung

Entgeltgruppe 6

Entgeltgruppe 7
Entgeltgruppe 8
Entgeltgruppe 9a
Entgeltgruppe 9b
Entgeltgruppe 10
Entgeltgruppe 11
Entgeltgruppe 12
Entgeltgruppe 13

3. Ingenieurinnen und Ingenieure

Vorbemerkungen

Entgeltgruppe 10
Entgeltgruppe 11
Entgeltgruppe 12
Entgeltgruppe 13

Anmerkungen:

4. Meisterinnen und Meister

Vorbemerkung

Entgeltgruppe 8
Entgeltgruppe 9a
Entgeltgruppe 9b
Entgeltgruppe 9c

Anmerkungen:

5. Technikerinnen und Techniker

Entgeltgruppe 8
Entgeltgruppe 9a
Entgeltgruppe 9b

Anmerkungen:

6. Vorlesekräfte für Blinde

Entgeltgruppe 5
Entgeltgruppe 6

A, 2.3. Zusätzliche Tätigkeitsmerkmale für bestimmte Angestelltengruppen

7. Apothekerinnen und Apotheker (*frei*)

8. Ärztinnen und Ärzte (*frei*)

9. Beschäftigte in Bäderbetrieben

Entgeltgruppe 3
Entgeltgruppe 4
Entgeltgruppe 5
Entgeltgruppe 6
Entgeltgruppe 7
Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

Entgeltgruppe 9b

Anmerkungen:

10. Baustellenaufseherinnen und Baustellenaufseher

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 6

Anmerkung:

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

12. Beschäftigte im Fernmeldebetriebsdienst (*frei*)

13. Beschäftigte in der Fleischuntersuchung (*frei*)

14. Fotografinnen und Fotografen

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 6

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

Anmerkungen:

15. Beschäftigte im Fremdsprachendienst (*frei*)

16. Gartenbau-, landwirtschafts- und weinbautechnische Beschäftigte

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 6

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

17. Beschäftigte in Gesundheitsberufen

17.1. Beschäftigte in der Pflege

Vorbemerkungen

Entgeltgruppe P 5

Entgeltgruppe P 6

Entgeltgruppe P 7

Entgeltgruppe P 8

Entgeltgruppe P 9

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

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

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

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

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

Anmerkungen:

17.2. Leitende Beschäftigte in der Pflege

Vorbemerkungen

Entgeltgruppe P 9

Entgeltgruppe P 10

Entgeltgruppe P 11

Entgeltgruppe P 12

Entgeltgruppe P 13

Entgeltgruppe P 14

Entgeltgruppe P 15

Entgeltgruppe P 16

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

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

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

Anmerkung:

17.3. Lehrkräfte in der Pflege

Entgeltgruppe 10

Entgeltgruppe 11

Entgeltgruppe 12

Entgeltgruppe 13

Entgeltgruppe 14

Entgeltgruppe 15

17.4. Kardiotechnikerinnen und Kardiotechniker

17.4a. Alltagsbegleiterinnen und -begleiter, Betreuungskräfte sowie Präsenzkkräfte

17.5. Diätassistentinnen und Diätassistenten

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

Entgeltgruppe 9b

Anmerkung:

17.6. Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

Entgeltgruppe 9b

Anmerkung:

17.7. HNO-Audiologie-Assistentinnen und -Assistenten

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

Entgeltgruppe 9b

Anmerkungen:

17.8. Logopädinnen und Logopäden

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

Entgeltgruppe 9b

Anmerkungen:

17.9. Masseurinnen und medizinische Bademeisterinnen sowie Masseure
und medizinische Bademeister

Entgeltgruppe 3

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 6

17.10. Medizinisch-technische Assistentinnen und Assistenten

Vorbemerkung

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

Entgeltgruppe 9b

Anmerkungen:

17.11. Medizinische Dokumentarinnen und Dokumentare

17.12. Medizinische und Zahnmedizinische Fachangestellte

17.13. Orthoptistinnen und Orthoptisten

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

Entgeltgruppe 9b

Anmerkungen:

17.14. Pharmazeutisch-kaufmännische Angestellte

17.15. Pharmazeutisch-technische Assistentinnen und Assistenten

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

Entgeltgruppe 9b

Anmerkungen:

17.16. Physiotherapeutinnen und Physiotherapeuten

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

Entgeltgruppe 9b

Anmerkung:

17.17. Präparationstechnische Assistentinnen und Assistenten

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

Entgeltgruppe 14

17.19. Zahntechnikerinnen und Zahntechniker

Entgeltgruppe 6

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

Entgeltgruppe 9b

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 Ganztageschulen
 - 39.1. Personen, die überwiegend Betreuungsaufgaben wahrnehmen
 - Entgeltgruppe 3
 - Entgeltgruppe 4
 - Entgeltgruppe 5
 - Entgeltgruppe 6

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

Entgeltgruppe 4

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 9a

Entgeltgruppe 9b

Entgeltgruppe 9b

Entgeltgruppe 11

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

Entgeltgruppe 10

Entgeltgruppe 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 Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten

§ 1 Grundlagen des Entgelts

§ 2 Entgelt bei Teilzeitbeschäftigung

§ 3 Übergangsregelung

A, 2.6. Entgeltordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst

§ 1 Grundlagen des Entgelts

§ 2 Tätigkeit an Förderschulen

§ 3 Tätigkeit an sonstigen Schulen

§ 4 Tätigkeit an Waldorfschulen

§ 5 Mischeinsatz

§ 6 Aushilfsweise beschäftigte Religionslehrkräfte

§ 7 Mehrarbeit/zusätzliche Arbeit

§ 8 Zusätzliche Aufgaben und Funktionen

§ 9 Inkrafttreten

A, 2.7. Vergütungsordnung für Religionslehrer gemäß Sonderregelung

A, 2.8. Entgeltordnung für Mesnerinnen und Mesner

§ 1 Eingruppierung

§ 2 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

§ 3 Übergangsregelungen

A, 2.9. Entgeltordnung für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker

§ 1 Eingruppierung

§ 2 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

§ 3 Entgelt bei Teilzeitbeschäftigung

§ 4 Übergangregelungen

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

24c Überleitung in die Anlage F zum Teil A, 1. zum 1. Januar 2023

§ 24d Höhergruppierung auf Antrag

§ 24e Besondere Regelungen hinsichtlich der Stufenlaufzeit für Beschäftigte, die unter die Anlage zu § 44 Teil A, 1. fallen 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

Abchnitt 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

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

C, 2. Dienstordnung für Gemeindefereferentinnen und Gemeindefereferenten 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 Gemeindefereferent
- § 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 Dienstplichten aller Beschäftigter

§ 7 Regelung der Arbeitszeit, mittelbare Tätigkeit und Fortbildung

C, 8. Dienstordnung für Beschäftigte im Pfarrbüro

§ 1 Einstellungsvoraussetzungen

§ 2 Allgemeine Bestimmungen

- § 3 Aufgaben
- § 4 Arbeitgeber
- § 5 Qualifizierung
- § 6 Eingruppierung Vergütung

Teil D: Sonstige Regelungen

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

D, 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

D, 17. Mobiles Arbeiten

D, 18. Arbeitsmarktzulagen

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 Studienzzeit
- § 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. Sonderregelung zur Vergütung für die Leistung von begleitenden Mentorendiensten in der Ausbildung pastoraler Berufe durch die Diözese Passau
- 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

Teil H: Beschlüsse der Zentral-KODA (seit 01.03.2009)

H, 1. Einbeziehungsklauseln

H, 2. Entgeltumwandlung

H, 3. Änderungsbeschluss zur Entgeltumwandlung 2013

H, 4. Änderungsbeschluss zur Entgeltumwandlung 2018

H, 5. Ordnung über die Rechtsfolgen eines Dienstgeberwechsels im Geltungsbereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse

H, 6. Sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen

Anhang: Beschluss der Freisinger Bischofskonferenz

Anhang I: Beschlüsse

Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen

Beschlüsse 2022

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

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 Beihilfeablässeversicherung

§ 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 Lehredienstordnung (KLDO)

Inhaltsübersicht

Präambel

I. Abschnitt: Allgemeines

II. Abschnitt: Die Lehrkraft

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

2. Teil: Allgemeine Bestimmungen

3. Teil: Die Lehrkraft im Kollegium

III. Abschnitt: Schulleitung

IV. Abschnitt: Schulträger

V. Abschnitt: Schulverwaltung

VI. Abschnitt: Schulaufsicht

VII. Abschnitt: Schlussvorschriften

8. Diözesane Regelungen

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

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

Vorwort

I. Allgemeiner Teil

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

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

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

1. Zentral-KODA-Ordnung

Präambel

§ 1 Aufgabe der Zentral-KODA und Geltungsbereich

§ 2 Organe der Zentral-KODA

§ 3 Aufgaben der Zentralen Kommission

§ 4 Aufgaben des Arbeitsrechtsausschusses

§ 5 Zusammensetzung der Zentralen Kommission

§ 6 Zusammensetzung des Arbeitsrechtsausschusses

§ 7 Vorsitzende(r) und stellvertretende(r) Vorsitzende(r)

§ 8 Rechtsstellung

§ 9 Freistellung

§ 10 Beratung

§ 11 Arbeitsweise der Zentralen Kommission

§ 12 Arbeitsweise des Arbeitsrechtsausschusses

§ 13 Inkraftsetzung der Beschlüsse der Zentralen Kommission

§ 14 Vermittlungsausschuss

§ 15 Voraussetzung und Mitgliedschaft im Vermittlungsausschuss

§ 16 Wahl und Amtsperiode des Vermittlungsausschusses

§ 17 Anrufung des Vermittlungsausschusses

§ 18 Verfahren vor dem Vermittlungsausschuss

§ 19 Verfahren zur ersetzenden Entscheidung

§ 20 Vorbereitung der Sitzungen

§ 21 Ausschüsse

§ 22 Kosten

§ 23 Inkrafttreten

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

§ 1 Wahlversammlung

§ 2 Eröffnung der Wahlversammlung und Wahlleitung

§ 3 Wählbarkeit

§ 4 Amtszeit

§ 5 Durchführung der Wahl

§ 6 Mitteilung des Wahlergebnisses

§ 7 Anfechtung der Wahl

§ 8 Ausscheiden und Ruhen

§ 9 In-Kraft-Treten

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

Präambel

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Kommission

§ 3 Aufgabe

§ 4 Zusammensetzung

§ 5 Berufung und Wahl der Mitglieder, Wahlrechtsgrundsätze

§ 6 Entsendungsgrundsätze

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

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

§ 9 Unterkommissionen

§ 9a Unterkommission für Einrichtungen in wirtschaftlichen Notlagen

§ 9b 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 Wahlbereich

Zweiter Abschnitt – Wahlvorstände

- § 3 Bildung von Wahlvorständen
- § 4 Zusammensetzung der Wahlvorstände
- § 4a Kosten und Freistellung
- § 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
- § 17 Wahlunterlagen

Fünfter Abschnitt – Wahlhandlung

- § 18 Durchführung der Wahl

Sechster Abschnitt – Feststellung des Wahlergebnisses

- § 19 Auszählung der Stimmen
- § 20 Ungültige Stimmen, Zurückweisung von Wahlbriefen
- § 21 Entscheidung des Wahlvorstandes
- § 22 Feststellung des Wahlergebnisses
- § 23 Vorläufiges Wahlergebnis
- § 24 Wahlanfechtung

§ 25 Endgültiges Wahlergebnis

§ 26 Wahl Niederschrift und Aufbewahrung der Wahlunterlagen

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

Inhaltsübersicht

Präambel

Erster Teil – Allgemeine Vorschriften –

§ 1 Kirchliche Gerichte für Arbeitssachen

§ 2 Sachliche Zuständigkeit

§ 3 Örtliche Zuständigkeit

§ 4 Besetzung der Gerichte

§ 5 Aufbringung der Mittel

§ 6 Gang des Verfahrens

§ 7 Verfahrensgrundsätze

§ 8 Verfahrensbeteiligte

§ 9 Beiladung

§ 10 Klagebefugnis

§ 11 Prozessvertretung

§ 12 Kosten (Gebühren und Auslagen)

§ 13 Rechts- und Amtshilfe

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

§ 14 Errichtung

§ 15 Gerichtssitz/Dienstaufsicht/Geschäftsstelle

§ 16 Zusammensetzung/Besetzung

§ 17 Rechtsstellung der Richter

§ 18 Ernennungsvoraussetzungen/Beendigung des Richteramtes

§ 19 Ernennung des Vorsitzenden

§ 20 Ernennung/Mitwirkung der beisitzenden Richter

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

§ 21 Errichtung

§ 22 Zusammensetzung/Besetzung

§ 23 Dienstaufsicht/Verwaltung

§ 24 Rechtsstellung der Richter/Ernennungsvoraussetzungen/Beendigung des Richteramtes

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

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

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

- § 27 Anwendbares Recht
- § 28 Klageschrift
- § 29 Klagerücknahme
- § 30 Klageänderung
- § 31 Zustellung der Klage/Klageerwiderung
- § 32 Ladung zur mündlichen Verhandlung
- § 33 Vorbereitung der mündlichen Verhandlung
- § 34 Alleinentscheidung durch den Vorsitzenden
- § 35 Ablehnung von Gerichtspersonen
- § 36 Zustellungen und Fristen
- § 37 Wiedereinsetzung in versäumte Fristen

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

- § 38 Gang der mündlichen Verhandlung
- § 39 Anhörung Dritter
- § 40 Beweisaufnahme
- § 41 Vergleich, Erledigung des Verfahrens
- § 42 Beratung und Abstimmung
- § 43 Urteil

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

- § 44 Auflösung der Mitarbeitervertretung/Verlust der Mitgliedschaft in der
Mitarbeitervertretung
- § 44a Verlust der Mitgliedschaft in einer Kommission nach Art. 7 GrO
- § 44b Wahlprüfungsklage
- § 45 Organstreitverfahren über Zuständigkeit einer KODA

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

- § 46 Anwendbares Recht
- § 47 Revision
- § 48 Nichtzulassungsbeschwerde
- § 49 Revisionsgründe
- § 50 Einlegung der Revision
- § 51 Revisionsentscheidung

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

- § 52 Einstweilige Verfügung

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

- § 53 Vollstreckungsmaßnahmen
- § 54 Vollstreckung von Willenserklärungen

Dritter Teil – Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitsachen – 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

Teil H: Beschlüsse der Zentral-KODA (seit 01.03.2009)

Die Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen Diözesen (Bayerische Regional-KODA) hat gemäß § 16a BayRKO den folgenden Beschlüssen zugestimmt, die die Zentral-KODA gemäß § 3 Abs. 1 ZKO gefasst hat.

H, 1. Einbeziehungsklauseln

In die Arbeitsvertragsformulare ist folgender Passus aufzunehmen:

„Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes ist Bestandteil des Arbeitsvertrages.“

H, 2. Entgeltumwandlung

Die Zentral-KODA beschließt, den Beschluss zur Entgeltumwandlung vom 15.04.2002, zuletzt geändert am 01.10.2007, wie folgt zu ändern:

Ziffer 1 b wird um folgenden Satz 2 ergänzt:

"Im Einvernehmen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer können auch höhere Beträge umgewandelt werden.“

H, 3. Änderungsbeschluss zur Entgeltumwandlung 2013

Die Zentral-KODA beschließt, den Beschluss zur Entgeltumwandlung vom 15.04.2002, zuletzt geändert durch Beschluss vom 12.11.2009, wie folgt zu ändern:

– Nr. 5.3 Satz 4 „Der Zuschuss wird vom Dienstgeber an die zuständige Altersvorsorgeeinrichtung abgeführt“ wird als Satz 2 in Nr. 5.1 eingefügt.

Der bisherige Satz 2 in Nr. 5.1 wird Satz 3.

– Nr. 5.2 wird wie folgt geändert:

Für umgewandelte Beiträge, die unter Berücksichtigung des Höchstbetrages im Jahresdurchschnitt sozialversicherungspflichtig sind, besteht kein Anspruch auf Zuschuss. Der Zuschuss errechnet sich in diesem Fall aus dem höchstmöglichen zuschussfähigen Umwandlungsbetrag einschließlich des Zuschusses, so dass der Zuschuss zusammen mit den eingezahlten Beträgen des Beschäftigten die sozialversicherungsfreie Höchstgrenze erreicht. Für darüber hinaus umgewandelte Beträge besteht kein Anspruch auf Zuschuss. Diese darüber hinaus vom Beschäftigten umgewandelten Beträge sind ggf. entsprechend den gesetzlichen Vorgaben zu verbeitragen und zu versteuern.

H, 4. Änderungsbeschluss zur Entgeltumwandlung 2018

I. Die Zentral-KODA beschließt, den Beschluss zur Entgeltumwandlung vom 15. April 2002, zuletzt geändert durch Beschluss vom 21. März 2013, wie folgt zu ändern:

1. Mit Wirkung zum 1. Januar 2019 werden die Absätze 5.1 bis 5.2 gestrichen und der bisherige Absatz 5.3 wird zu Absatz 5 und um folgenden neuen Satz 1 unter entsprechender Neunummerierung der Folgesätze eingefügt:

„1. Der Dienstgeber leistet den gesetzlichen Zuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung soweit möglich auf den Vertrag, in dem die Entgeltumwandlung erfolgt.“

2. Für den Zeitraum vom 1. Januar 2019 bis zum 31. Dezember 2021 gilt folgende Übergangsvorschrift mit Anmerkung:

„1Im Zeitraum vom 1. Januar 2019 bis zum 31. Dezember 2021 ist der Arbeitgeberzuschuss nach § 1a Absatz 1a des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) auch bei solchen Entgeltumwandlungsvereinbarungen zu erbringen, die vor dem 1. Januar 2019 geschlossen worden sind, wenn am 31. Dezember 2018 der Anspruch auf den Zuschuss nach den Absätzen 5.1 bis 5.2 des Beschlusses zur Entgeltumwandlung in der bis zum 31. Dezember 2018 geltenden Fassung bestanden hat¹⁾. 2Dies gilt auch ab dem Zeitpunkt des Eintritts einer Verpflichtung zur gesetzlichen Krankenversicherung, soweit am 31. Dezember 2018 ein Anspruch auf den Zuschuss nur deshalb nicht bestanden hat, weil keine Krankenversicherungspflicht gegeben war.

*) Absatz 5.1 bis 5.2 in der am 31. Dezember 2018 geltenden Fassung lauteten:

(5.1) 1Wandelt ein krankenversicherungspflichtig Beschäftigter Entgelt um, leistet der Arbeitgeber in jedem Monat, in dem Arbeitsentgelt umgewandelt wird, einen Zuschuss in Höhe von 13 % des jeweiligen sozialversicherungsfrei in die zusätzliche betriebliche Altersversorgung umgewandelten Betrages. 2Der Zuschuss wird vom Dienstgeber an die zuständige Altersvorsorgeeinrichtung abgeführt. 3Der Zuschuss wird nicht gewährt im Falle der Nettoumwandlung (Riester-Rente).

(5.2) 1Für umgewandelte Beiträge, die unter Berücksichtigung des Höchstbetrages im Jahresdurchschnitt sozialversicherungspflichtig sind, besteht kein Anspruch auf Zuschuss. 2Der Zuschuss errechnet sich in diesem Fall aus dem höchstmöglichen zuschussfähigen Umwandlungsbetrag einschließlich des Zuschusses, so dass der Zuschuss zusammen mit den eingezahlten Beträgen des Beschäftigten die sozialversicherungsfreie Höchstgrenze erreicht. 3Für darüber hinaus umgewandelte Beträge besteht kein Anspruch auf Zuschuss. 4Diese darüber hinaus vom Beschäftigten umgewandelten Beträge sind ggf. entsprechend den gesetzlichen Vorgaben zu verarbeiten und zu versteuern.“

3. Im Einleitungssatz wird die Paragraphenangabe „§ 17 Abs. 3 und 5“ durch die Angabe „§ 19 Abs. 1 und § 20 Abs. 1“ ersetzt.

4. In Absatz 1 Satz 1 wird hinter den Worten „zusätzliche betriebliche Altersversorgung“ der Klammerzusatz „(Pflichtversicherung)“ eingefügt.

5. Absatz 1 Satz 4 wird wie folgt neu gefasst:

„4Die Regelung gilt unabhängig davon, ob der Mitarbeiter die steuerliche Förderung durch Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG oder durch Sonderausgabenabzug nach § 10a EStG (einschließlich Zulagenförderung nach §§ 79 ff. EStG) in Anspruch nimmt.“

6. Absatz 1b Satz 1 wird wie folgt neu gefasst:

„1Der Höchstbetrag der Entgeltumwandlung einschließlich des Arbeitgeberzuschusses nach § 1a Abs. 1a BetrAVG wird begrenzt auf kalenderjährlich 8 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung.“

7. Absatz 2 wird wie folgt neu gefasst:

„1Möglichkeiten der Inanspruchnahme von Steuerfreiheit, einer pauschalen Besteuerung sowie einer Zulagenförderung sowie damit verbundener Sozialversicherungsfreiheit finden zunächst Anwendung auf Aufwendungen (Beiträge bzw. Umlagen) des Dienstgebers, sodann auf umgewandelte Entgeltbestandteile des Mitarbeiters. 2Dies gilt für den Fall von Zuwendungen des Dienstgebers an eine Pensionskasse zum Aufbau einer nicht kapitalgedeckten Altersversorgung im Sinne des § 3 Nr. 56 EStG auch im Verhältnis zu einer Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG; der Mitarbeiter wird hierzu notwendige Erklärungen abgeben. 3Erfolgt eine pauschale Besteuerung des Beitrags nach § 40b EStG in der am 31.12.2004 geltenden Fassung, trägt der Mitarbeiter die Pauschalsteuer. 4Dies gilt auch soweit nach § 40b EStG beim Aufbau einer nicht kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung aus umgewandelten Entgeltbestandteilen finanzierte Zuwendungen der Pauschalsteuer unterworfen werden.“

8. Absatz 4 wird wie folgt neu gefasst:

„1Bietet die für die Pflichtversicherung zuständige Kasse keine rechtliche Möglichkeit für die Durchführung der Entgeltumwandlung, soll die zuständige arbeitsrechtliche Kommission eine andere Kasse festlegen, bei der die Entgeltumwandlung durchgeführt werden kann. 2Nimmt die zuständige arbeitsrechtliche Kommission eine solche Festlegung nicht vor, kann der Mitarbeiter verlangen, dass die Entgeltumwandlung bei der KZVK Köln oder einer anderen Kasse durchzuführen ist, bei der nach den Regelungen der arbeitsrechtlichen Kommissionen die Pflichtversicherung durchgeführt werden kann.“

9. Die Erläuterungen zur Umsetzung des Beschlusses werden wie folgt gefasst:

„Es wird sichergestellt, dass bei der Reihenfolge der umzuwandelnden Beiträge vorrangig die sozialversicherungsfreien Beiträge zugunsten des Dienstgebers Verwendung finden. Soweit neben den Aufwendungen des Dienstgebers noch Sozialversicherungsfreiheit für Beiträge aus umgewandelten Entgeltbestandteilen möglich ist, ist diese unter Berücksichtigung des Arbeitgeberzuschusses nach § 1a Abs. 1a BetrAVG so zu nutzen, dass sie durch die Summe von sozialversicherungsfreien Entgeltbestandteil und dem Arbeitgeberzuschuss nicht überschritten wird. Erst dann werden die sozialversicherungspflichtigen Beiträge berücksichtigt.“

Der gesetzliche Zuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG beträgt mit Stand 1. Januar 2019 15 Prozent des umgewandelten Entgelts und ist vom Dienstgeber zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weiterzuleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. Besteht auf einem Teil des umgewandelten Entgelts keine oder nur eine teilweise Sozialversicherungspflicht, z.B. bei Überschreiten der Pflichtversicherungsgrenze in der KV innerhalb der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung, so begrenzt dies den Zuschuss auf unter 15 Prozent. Keine Zuschusspflicht besteht danach, soweit die Entgeltumwandlung z.B. wegen der Erfüllung der Voraussetzungen einer sog. Riester-Rente nach § 1a Abs. 3 BetrAVG als sog. Nettoumwandlung erfolgt und deshalb wegen der Sozialversicherungsbeiträge keine Einsparung erfolgen kann.“

II. Dieser Beschluss tritt zum 8. November 2018 in Kraft.

Damit lautet die Regelung zur Entgeltumwandlung wie folgt:

Unter Bezugnahme § 19 Abs. 1 und § 20 Abs. 1 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) beschließt die Zentral-KODA gemäß § 3 Abs. 1 Ziffer 1 ZKO folgende Regelung:

(1) 1Der Mitarbeiter (Arbeitnehmer und zu seiner Ausbildung Beschäftigte) hat Anspruch auf Entgeltumwandlung bei der Kasse, bei der auch seine zusätzliche betriebliche Altersversorgung (Pflichtversicherung) durchgeführt wird. 2Voraussetzung ist, dass die dafür zuständige Kasse satzungsrechtlich die entsprechende Möglichkeit schafft. 3Im Einzelfall können die Vertragsparteien bei Vorliegen eines sachlichen Grundes arbeitsvertraglich vereinbaren, dass die Entgeltumwandlung bei einer anderen Kasse oder Einrichtung erfolgt. 4Die Regelung gilt unabhängig davon, ob der Mitarbeiter die steuerliche Förderung durch Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG oder durch Sonderausgabenabzug nach § 10a EStG (einschließlich Zulagenförderung nach §§ 79 ff. EStG) in Anspruch nimmt.

(1a) Soweit aufgrund staatlicher Refinanzierungsbedingungen für bestimmte Berufsgruppen die Entgeltumwandlung ausgeschlossen ist, besteht auch kein Anspruch nach dieser Regelung.

(1b) 1Der Höchstbetrag der Entgeltumwandlung einschließlich des Arbeitgeberzuschusses nach § 1a Abs. 1a BetrAVG wird begrenzt auf kalenderjährlich 8 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung. 2Im Einvernehmen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer können auch höhere Beträge umgewandelt werden.

(2) 1Möglichkeiten der Inanspruchnahme von Steuerfreiheit, einer pauschalen Besteuerung sowie einer Zulagenförderung sowie damit verbundener Sozialversicherungsfreiheit finden zunächst Anwendung auf Aufwendungen (Beiträge bzw. Umlagen) des Dienstgebers, sodann auf umgewandelte Entgeltbestandteile des Mitarbeiters. 2Dies gilt für den Fall von Zuwendungen des Dienstgebers an eine Pensionskasse zum Aufbau einer nicht kapitalgedeckten Altersversorgung im Sinne des § 3 Nr. 56 EStG auch im Verhältnis zu einer Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG; der Mitarbeiter wird hierzu notwendige Erklärungen abgeben. 3Erfolgt eine pauschale Besteuerung des Beitrags nach § 40b EStG in der am 31.12.2004 geltenden Fassung, trägt der Mitarbeiter die Pauschalsteuer. 4Dies gilt auch soweit nach § 40b EStG beim Aufbau einer nicht kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung aus umgewandelten Entgeltbestandteilen finanzierte Zuwendungen der Pauschalsteuer unterworfen werden.

(3) Bemessungsgrundlage für Ansprüche und Forderungen zwischen Dienstgeber und Mitarbeiter bleibt das Entgelt, das sich ohne die Entgeltumwandlung ergeben würde.

(4) 1Bietet die für die Pflichtversicherung zuständige Kasse keine rechtliche Möglichkeit für die Durchführung der Entgeltumwandlung, soll die zuständige arbeitsrechtliche Kommission eine andere Kasse festlegen, bei der die Entgeltumwandlung durchgeführt werden kann. 2Nimmt die zuständige arbeitsrechtliche Kommission eine solche Festlegung nicht vor, kann der Mitarbeiter verlangen, dass die Entgeltumwandlung bei der KZVK Köln oder einer anderen Kasse durchzuführen ist, bei der nach den Regelungen der arbeitsrechtlichen Kommissionen die Pflichtversicherung durchgeführt werden kann.

(5) 1Der Dienstgeber leistet den gesetzlichen Zuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung soweit möglich auf den Vertrag, in dem die Entgeltumwandlung erfolgt. 2Der Zuschuss ist spätestens zum Zahlungstermin des Dezembergehaltes fällig. 3Scheidet der Mitarbeiter vorher aus, ist der Zuschuss zum Zeitpunkt des Ausscheidens fällig. 4Aus abrechnungstechnischen und steuerlichen Gründen soll der Zuschuss einmal im Jahr gezahlt werden.

Übergangsvorschrift:

1Im Zeitraum vom 1. Januar 2019 bis zum 31. Dezember 2021 ist der Arbeitgeberzuschuss nach § 1a Absatz 1a des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) auch bei solchen Entgeltumwandlungsvereinbarungen zu erbringen, die vor dem 1. Januar 2019 geschlossen worden sind, wenn am 31. Dezember 2018 der Anspruch auf den Zuschuss nach den Absätzen 5.1 bis 5.2 des Beschlusses zur Entgeltumwandlung in der bis zum 31. Dezember 2018 geltenden Fassung bestanden hat¹⁾. 2Dies gilt auch ab dem Zeitpunkt des Eintritts einer Verpflichtung zur gesetzlichen Krankenversicherung, soweit am 31. Dezember 2018 ein Anspruch auf den Zuschuss nur deshalb nicht bestanden hat, weil keine Krankenversicherungspflicht gegeben war.

*) Absatz 5.1 bis 5.2 in der am 31. Dezember 2018 geltenden Fassung lauteten:

(5.1) 1Wandelt ein krankenversicherungspflichtig Beschäftigter Entgelt um, leistet der Arbeitgeber in jedem Monat, in dem Arbeitsentgelt umgewandelt wird, einen Zuschuss in Höhe von 13 % des jeweiligen sozialversicherungsfrei in die zusätzliche betriebliche Altersversorgung umgewandelten Betrages. 2Der Zuschuss wird vom Dienstgeber an die zuständige Altersvorsorgeeinrichtung abgeführt. 3Der Zuschuss wird nicht gewährt im Falle der Nettoumwandlung (Riester-Rente).

(5.2) 1Für umgewandelte Beiträge, die unter Berücksichtigung des Höchstbetrages im Jahresdurchschnitt sozialversicherungspflichtig sind, besteht kein Anspruch auf Zuschuss. 2Der Zuschuss errechnet sich in diesem Fall aus dem höchstmöglichen zuschussfähigen Umwandlungsbetrag einschließlich des Zuschusses, so dass der Zuschuss zusammen mit den eingezahlten Beträgen des Beschäftigten die sozialversicherungsfreie Höchstgrenze erreicht. 3Für darüber hinaus umgewandelte Beträge besteht kein Anspruch auf Zuschuss. 4Diese darüber hinaus vom Beschäftigten umgewandelten Beträge sind ggf. entsprechend den gesetzlichen Vorgaben zu verbeitragen und zu versteuern.

(6) Der Anspruch auf Entgeltumwandlung besteht, solange er gesetzlich ermöglicht wird.

Erläuterung zur Umsetzung des Beschlusses

Es wird sichergestellt, dass bei der Reihenfolge der umzuwandelnden Beiträge vorrangig die sozialversicherungsfreien Beiträge zugunsten des Dienstgebers Verwendung finden. Soweit neben den Aufwendungen des Dienstgebers noch Sozialversicherungsfreiheit für Beiträge aus umgewandelten Entgeltbestandteilen möglich ist, ist diese unter Berücksichtigung des Arbeitgeberzuschusses nach § 1a Abs. 1a BetrAVG so zu nutzen, dass sie durch die Summe von sozialversicherungsfreien Entgeltbestandteilen und dem Arbeitgeberzuschuss nicht überschritten wird. Erst dann werden die sozialversicherungspflichtigen Beiträge berücksichtigt.

Der gesetzliche Zuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG beträgt mit Stand 1. Januar 2019 15 Prozent des umgewandelten Entgelts und ist vom Dienstgeber zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weiterzuleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. Besteht auf einem Teil des umgewandelten Entgelts keine oder nur eine teilweise Sozialversicherungspflicht, z.B. bei Überschreiten der Pflichtversicherungsgrenze in der KV innerhalb der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung, so begrenzt dies den Zuschuss auf unter 15 Prozent. Keine Zuschusspflicht besteht danach, soweit die Entgeltumwandlung z.B. wegen der Erfüllung der Voraussetzungen einer sog. Riester-Rente nach § 1a Abs. 3 BetrAVG als sog. Nettoumwandlung erfolgt und deshalb wegen der Sozialversicherungsbeiträge keine Einsparung erfolgen kann.

H, 5. Ordnung über die Rechtsfolgen eines Dienstgeberwechsels im Geltungsbereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse

Bei jedem Wechsel eines oder einer Beschäftigten von einem Dienstgeber im Bereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse zu einem anderen Dienstgeber im Bereich der Grundordnung, für den ein anderer arbeitsrechtlicher Regelungsbereich gilt (Wechsel in der Zuständigkeit der nach Art. 7 Grundordnung gebildeten Kommission), gilt Folgendes:

1. Bei der Zuordnung zur Stufe der Entgelttabelle erfolgt grundsätzlich keine Anrechnung von Vordienstzeiten. Soweit die Unterbrechung zwischen den Arbeitsverhältnissen nicht mehr als 6 Monate beträgt, darf der oder die Beschäftigte jedoch nicht mehr als eine Entwicklungsstufe gegenüber dem vorherigen Arbeitsverhältnis mit einschlägiger beruflicher Tätigkeit zurückgestuft werden.

Weichen die Entgeltsysteme der verschiedenen Kommissionen hinsichtlich der Anzahl der Stufen und/oder hinsichtlich der regulären Verweildauer in den Stufen innerhalb derselben Entgeltgruppe voneinander ab, erfolgt die Stufenzuordnung im neuen Kommissionsrecht unter Anrechnung der einschlägigen beruflichen Tätigkeiten, soweit diese bei einem früheren Dienstgeber im Geltungsbereich der Grundordnung geleistet wurden und die Unterbrechung zwischen den Arbeitsverhältnissen nicht mehr als 6 Monate beträgt. Die sich daraus ergebende Stufenzuordnung kann um eine Stufe abgesenkt werden.

2. Der oder die Beschäftigte erhält auf Antrag vom bisherigen Dienstgeber die Jahressonderzahlung bzw. das Weihnachtsgeld beim Ausscheiden anteilig auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis vor einem festgelegten Stichtag endet. Der Anspruch nach Satz 1 beträgt ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem der oder die Beschäftigte Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts hat. Als Monat gilt eine Beschäftigungszeit von mehr als 15 Kalendertagen.

Diese Regelungen zur Jahressonderzahlung bzw. zum Weihnachtsgeld sind sinngemäß auch auf Regelungen zum Leistungsentgelt bzw. zur Sozialkomponente bei Dienstgeberwechsel im oben genannten Sinne anzuwenden.

3. Für die Berechnung von Kündigungsfristen werden Vorbeschäftigungszeiten aus einem vorherigen Arbeitsverhältnis mit einem Faktor von 0,5 berücksichtigt (Vorbeschäftigungszeiten von mehr als 6 Monaten werden hierbei wie ein volles Jahr angerechnet). Alle anderen Regelungen, welche darüber hinaus an die Beschäftigungszeit anknüpfen, bleiben hiervon unberührt; dies gilt insbesondere für die Unkündbarkeit und die Regelungen über die Probezeit.

4. Von den vorstehenden Vorschriften abweichende, für die Beschäftigten günstigere Regelungen in den Arbeitsvertragsordnungen bleiben unberührt.

5. Diese Ordnung tritt rückwirkend zum 01.06.2016 in Kraft. Sie tritt an die Stelle der „Ordnung über die Anrechnung von Vordienstzeiten zur Anerkennung von Stufenlaufzeiten“.

H, 6. Sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen

Der Vermittlungsausschuss trifft einstimmig die folgende ersetzende Entscheidung:

1. Befristete Arbeitsverhältnisse dürfen ohne Sachgrund für die Dauer von bis zu 14 Monaten abgeschlossen werden. Bis zu dieser Gesamtdauer von 14 Monaten ist eine einmalige Fristverlängerung statthaft.

Während der Dauer eines derart befristeten Arbeitsverhältnisses sind ordentliche Kündigungen möglich. Hierfür sind die allgemeinen arbeitsrechtlichen und die jeweiligen kirchenarbeitsrechtlichen Bestimmungen maßgebend.

2. Die Regelungen unter Ziffer 1. gelten für alle befristeten Arbeitsverträge, die seit dem Tag des Wirksamwerdens dieser Neuregelung in ihrem Geltungsbereich abgeschlossen werden und verdrängen von diesem Zeitpunkt an regionale Bestimmungen zur sachgrundlosen Befristung.

3. Die vorstehenden Bestimmungen zur sachgrundlosen Befristung treten spätestens 12 Monate nach dem Inkrafttreten des Gesetzes außer Kraft, wenn der Gesetzgeber eine Neuregelung zur sachgrundlosen Befristung trifft.

4. Diese Regelung steht unter der aufschiebenden Bedingung, dass die kirchliche Arbeitsgerichtsbarkeit im Rahmen ihrer abschließenden Entscheidung die Zuständigkeit der Zentral-KODA für den Regelungsgegenstand „Sachgrundlose Befristung abschaffen“ feststellt oder nicht in der Sache entscheidet. In diesen Fällen wird die ersetzende Entscheidung nach § 19 Abs. 2 Zentral-KODA-Ordnung (ZKO) den Bischöfen zur Inkraftsetzung nach § 13 ZKO vorgelegt.

ABD
© ABD, erstellt am 01.03.2023
Fassung vom 01.03.2023

§ 1 Allgemeiner Geltungsbereich

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

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

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

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

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 4:

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

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 6:

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

(7) (frei)

(8) Bei Instituten des geweihten Lebens bzw. Gesellschaften des apostolischen Lebens gelten für Beschäftigte im Handwerk oder Handel der jeweils einschlägige Handwerks- oder Handeltarifvertrag in der jeweils geltenden Fassung sowie die ihn ergänzenden Tarifverträge in der jeweils geltenden Fassung und die Regelungen der Teile [D, 1., D, 1a., D, 2. und D, 10 d.](#) Für Beschäftigte in Verlagen bei Instituten des geweihten Lebens bzw. Gesellschaften des apostolischen Lebens gelten der Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer/-innen des Buchhandels und der Verlage in Bayern vom 1. Oktober 2010 sowie die ergänzenden Tarifverträge in der jeweils geltenden Fassung und die Regelungen der Teile [D, 1., D, 2., D, 10 d. und H.](#)

Protokollnotiz zu Absatz 8 Satz 1:

Anwendung finden die folgenden Tarifverträge:

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 9:

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

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

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

(6) Für Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen P 5 bis P 16 eingruppiert sind, gilt § 20 Abs. 2 Satz 1 in folgender Fassung:

Die Jahressonderzahlung beträgt bei Beschäftigten

in den Entgeltgruppen P 5 bis P 8	bis einschließlich Kalenderjahr 2021	79,74 Prozent
	ab dem Kalenderjahr 2022	84,74 Prozent
in den Entgeltgruppen P 9 bis P 16		70,48 Prozent

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

§ 46 Besondere Regelungen für Beschäftigte in handwerklichen Tätigkeiten

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

Anlage zu § 44

§ 1 Entgelt

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

(2) Anstelle des § 16 gilt folgendes:

¹Die Entgeltgruppen S 2 bis S 18 umfassen sechs Stufen. ²Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. ³Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt sie/er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. ⁴Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist. ⁵Bei einem Wechsel zwischen Arbeitgebern im Sinne des § 1 Absatz 1 dürfen Beschäftigte nicht mehr als eine Entwicklungsstufe gegenüber dem vorherigen Arbeitsverhältnis mit

einschlägiger beruflicher Tätigkeit zurückgestuft werden, sofern nicht mehr als sechs Monate Unterbrechung zwischen den Arbeitsverhältnissen liegen. ^{5a}Bei Einstellung von Beschäftigten in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis bei einem Arbeitgeber, der ein dem ABD vergleichbares Arbeitsvertragsrecht anwendet, kann die in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigt werden; Satz 4 bleibt unberührt. ⁶Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe – von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß [§ 17 Absatz 2](#) – nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):

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

⁷Abweichend von Satz 1 ist Endstufe die Stufe 4

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

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

Anmerkung zu Absatz 2 Satz 3:

¹Ein Berufspraktikum nach den Regelungen für die Praktikantinnen und Praktikanten gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung. ²Als Erwerb einer einjährigen einschlägigen Berufserfahrung gilt entsprechend auch die fachpraktische Ausbildung im Rahmen einer abgeschlossenen praxisintegrierten Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher nach landesgesetzlichen Regelungen und im Rahmen einer abgeschlossenen praxisintegrierten Ausbildung zur Heilerziehungspflegerin/zum Heilerziehungspfleger nach landesgesetzlichen Regelungen.

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 5:

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

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

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

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

die Entgeltgruppe	der Entgeltgruppe
S 2	2
S 3	4
S 4	5
S 5	6
S 6 bis S 8b	8
S 9 bis S 11a	9a

S 11b bis S 13	9b
S 14	9c
S 15 und S 16	10
S 17	11
S 18	12.

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

- in den Entgeltgruppen S 2 bis S 8b bis 31. März 2021 weniger als 63,41 Euro, ab 1. April 2021 64,30 Euro und ab 1. April 2022 65,46 Euro,

- in den Entgeltgruppen S 9 bis S 18 bis 31. März 2021 weniger als 101,47 Euro, ab 1. April 2021 102,89 Euro und ab 1. April 2022 104,74 Euro,

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

Anmerkung zu Absatz 4 Satz 2:
Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltpassungen teil.

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

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

(6) 1Beschäftigte, die nach Teil A, 2.3 Nummer 30 in einer der Entgeltgruppen S 2 bis S 11a eingruppiert sind, erhalten eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 130,00 Euro. 2Beschäftigte, die nach Teil A, 2.3 Nummer 30 in einer der Entgeltgruppen S 11b bis S 12 sowie S 14 oder S 15 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 6 eingruppiert sind, erhalten eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 180,00 Euro.

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

(1) 1Betriebliche Gesundheitsförderung zielt darauf ab, die Arbeit und die Arbeitsbedingungen so zu organisieren, dass diese nicht Ursache von Erkrankungen oder Gesundheitsschädigungen sind. 2Sie fördert die Erhaltung bzw. Herstellung gesundheitsgerechter Verhältnisse am Arbeitsplatz sowie gesundheitsbewusstes Verhalten. 3Zugleich werden damit die Motivation der

Beschäftigten und die Qualitätsstandards der Verwaltungen und Betriebe verbessert. 4Die betriebliche Gesundheitsförderung basiert auf einem aktiv betriebenen Arbeits- und Gesundheitsschutz. 5Dieser reduziert Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten sowie arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren und verbessert durch den Abbau von Fehlzeiten und die Vermeidung von Betriebsstörungen die Wettbewerbsfähigkeit der Einrichtungen. 6Der Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die betriebliche Gesundheitsförderung gehören zu einem zeitgemäßen Gesundheitsmanagement.

(2) 1Die Beschäftigten haben einen individuellen Anspruch auf die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung. 2Die Durchführung erfolgt nach Maßgabe des Gesetzes über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz). 3Die Beschäftigten sind in die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung einzubeziehen. 4Sie sind über das Ergebnis von Gefährdungsbeurteilungen zu unterrichten. 5Vorgesehene Maßnahmen sind mit ihnen zu erörtern. 6Widersprechen betroffene Beschäftigte den vorgesehenen Maßnahmen, ist die Kommission nach Absatz 3 oder 3a zu befragen. 7Die Beschäftigten können verlangen, dass eine erneute Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wird, wenn sich die Umstände, unter denen die Tätigkeiten zu verrichten sind, wesentlich ändern, neu entstandene wesentliche Gefährdungen auftreten oder eine Gefährdung auf Grund veränderter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse erkannt wird. 8Die Wirksamkeit der Maßnahmen ist in angemessenen Abständen zu überprüfen.

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

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

Einrichtungen direkt benannt. 5Die von den Mitarbeitervertretungen oder den Beschäftigten benannten Mitglieder müssen in einer der Einrichtungen, für die die gemeinsame Kommission gebildet wird, beschäftigt sein. 6Absatz 3 Satz 1a und Satz 4 mit Satz 9 gelten für die gemeinsame Kommission entsprechend.

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

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

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

§ 2a Regenerationstage/Umwandlungstage

(1) 1Beschäftigte, die nach Teil A, 2.3. Nummer 30 eingruppiert sind, haben im Kalenderjahr bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche Anspruch auf zwei Arbeitstage Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 21 (Regenerationstage). 2Wird die wöchentliche Arbeitszeit an weniger als fünf Tagen in der Woche erbracht, vermindert sich der Anspruch auf die Regenerationstage entsprechend. 3Maßgeblich für die Verminderung nach Satz 2 sind die jeweiligen Verhältnisse zum Zeitpunkt der Antragstellung nach Abs. 2 Satz 2. 4Verändert sich im Zeitraum zwischen der Antragstellung und dem gewährten Regenerationstag die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit, erhöht oder vermindert sich der Anspruch auf die Regenerationstage entsprechend. 5Verbleibt bei den Berechnungen nach den Sätzen 2 oder 4 ein Bruchteil, der mindestens einen halben Regenerationstag ergibt, wird er auf einen vollen Regenerationstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Regenerationstag bleiben unberücksichtigt.

Anmerkung zu Satz 1:

1Der Anspruch reduziert sich auf einen Regenerationstag, wenn in dem Kalenderjahr nicht für mindestens vier Kalendermonate Anspruch auf Entgelt bestanden hat. 2Anspruch auf Entgelt im Sinne des Satz 1 sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 21 Satz 1 ABD Teil A, 1. genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 22 Absatz 2 und 3 ABD Teil A, 1.), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. 3Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen, Leistungen nach § 56 IfSG, Kurzarbeitergeld und Leistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG.

(2) 1Bei der Festlegung der Lage der Regenerationstage sind die Wünsche der/des Beschäftigten zu berücksichtigen, sofern dem keine dringenden dienstlichen/betrieblichen Gründe entgegenstehen. 2Der/Die Beschäftigte hat den/die Regenerationstag/e spätestens vier Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt der Gewährung in Textform gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen. 3Der Arbeitgeber entscheidet über die Gewährung der Regenerationstage bis spätestens zwei Wochen vor diesen und teilt dies der/dem Beschäftigten in Textform mit. 4Im gegenseitigen Einvernehmen ist unter Berücksichtigung der aktuellen dienstlichen/betrieblichen Verhältnisse abweichend von den Sätzen 2 und 3 auch eine kurzfristige Gewährung von Regenerationstagen möglich. 5Regenerationstage, für die im laufenden Kalenderjahr keine Arbeitsbefreiung nach Satz 1 erfolgt ist, verfallen. 6Abweichend

von Satz 5 verfallen Regenerationstage, die wegen dringender betrieblicher/dienstlicher Gründe im laufenden Kalenderjahr nicht gewährt worden sind, spätestens am 30. September des Folgejahres.

(3) 1Beschäftigte, die Anspruch auf eine monatliche SuE-Zulage gemäß § 1 Abs. 6 der Anlage zu § 44 haben, können bis zum 31. Oktober des laufenden Kalenderjahres in Textform geltend machen, statt der ihnen zustehenden SuE-Zulage im Folgejahr bis zu zwei Arbeitstage Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 21 in Anspruch zu nehmen (Umwandlungstage). 2Beschäftigte, die erstmalig einen Anspruch auf eine SuE-Zulage gemäß § 1 Abs. 6 der Anlage zu § 44 erwerben, können nach Ablauf von drei Kalendermonaten nach Aufnahme des Arbeitsverhältnisses (Neubegründung des Arbeitsverhältnisses oder Tätigkeitswechsel) die Geltendmachung der Umwandlungstage für das laufende Kalenderjahr erklären. 3Die SuE-Zulage wird jeweils nach der erfolgten Arbeitsbefreiung gekürzt. 4Der Kürzungsbetrag ergibt sich aus dem gemäß § 24 Abs. 3 Satz 3 ermittelten Stundenentgelt bezogen auf die an dem Umwandlungstag dienstplanmäßig bzw. betrieblich festgelegten Arbeitsstunden. 5Besteht zum Zeitpunkt der Beantragung kein Dienstplan bzw. keine betrieblich festgelegte Arbeitszeit, so ist die an dem Umwandlungstag zu leistende Arbeitszeit dadurch zu ermitteln, dass die arbeitsvertraglich vereinbarte regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit durch die Anzahl der Arbeitstage zu teilen ist, die die/der Beschäftigte in der Woche zu leisten hat, in der der Umwandlungstag liegt. 6Der/Die Beschäftigte hat den/die Umwandlungstag/e spätestens vier Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt der Gewährung in Textform gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen. 7Der Arbeitgeber entscheidet über die Gewährung der Umwandlungstage bis spätestens zwei Wochen vor diesen und teilt dies der/dem Beschäftigten in Textform mit. 8Bei der Festlegung der Lage der Umwandlungstage sind die Wünsche der/des Beschäftigten zu berücksichtigen, sofern dem keine dringenden dienstlichen/betrieblichen Gründe entgegenstehen. 9Im gegenseitigen Einvernehmen ist unter Berücksichtigung der aktuellen dienstlichen/betrieblichen Verhältnisse abweichend von den Sätzen 6 und 7 auch eine kurzfristige Gewährung von Umwandlungstagen möglich. 10Eine im Vorjahr nach Satz 1 oder im laufenden Kalenderjahr nach Satz 2 beantragte Umwandlung der SuE-Zulage wirkt längstens bis zum Ende des laufenden Kalenderjahres.

Protokollnotiz zu Absatz 3:

In den Einrichtungen, in denen neben dem ABD die AVR Caritas zur Anwendung kommen (insbesondere infolge eines Betriebsübergangs), kann durch Dienstvereinbarung nach § 38 Absatz 1 Nr. 1 MAVO einheitlich für alle Beschäftigten die Entscheidung getroffen werden, dass eine Umwandlung der SuE-Zulage in Umwandlungstage erstmals für das Jahr 2024 möglich ist.

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 6:

Nicht genommene Regenerationstage aus dem Jahr 2022 werden auch ohne das Vorliegen dringender betrieblicher/dienstlicher Gründe in das Jahr 2023 übertragen und können bis 31. Dezember 2023 genommen werden.

Protokollnotiz zu Absatz 3 Satz 1:

Für das Kalenderjahr 2022 gilt statt des 31. Oktober der 31. März 2023.

Anmerkung zu Absatz 3 Satz 2:

Satz 2 gilt nur für Geltendmachungen ab dem 1. Januar 2023.

Anmerkung zu § 2a:

Bei den Regenerations- und Umwandlungstagen handelt es sich nicht um Urlaubs-/Zusatzurlaubstage.

§ 3 Beschäftigte im Erziehungsdienst

Bei Beschäftigten im Erziehungsdienst, die nicht in den Geltungsbereich des Teils C, 7. fallen, werden – soweit gesetzliche Regelungen bestehen, zusätzlich zu diesen gesetzlichen Regelungen – im Rahmen der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit im Kalenderjahr 30 Stunden für Zwecke der Vorbereitung und Qualifizierung verwendet.

Protokollnotiz zu § 3:

Für Beschäftigte im Geltungsbereich des Teils C, 7. bestehen dort eigene Regelungen.

§ 3a Abweichende Kündigungstermine

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

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

Anlage zu § 45

Nr. 1 zu § 6 – Regelmäßige Arbeitszeit –

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

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

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

a) Arbeitsleistung zu erbringen haben oder

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

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

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

Nr. 2 zu § 7* – Sonderformen der Arbeit –

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

** hierzu Anmerkungen Nr. 1 und Nr. 2

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(10) ¹Für Beschäftigte in Einrichtungen und Heimen, die der Förderung der Gesundheit, der Erziehung, der Fürsorge oder Betreuung von Kindern und Jugendlichen, der Fürsorge und Betreuung von obdachlosen, alten, gebrechlichen, erwerbsbeschränkten oder sonstigen hilfsbedürftigen Personen dienen, auch wenn diese Einrichtungen nicht der ärztlichen Behandlung der betreuten Personen dienen, gelten die Absätze 1 bis 9 mit der Maßgabe, dass die Grenzen für die Stufen A und B einzuhalten sind. ²Dazu gehören auch die Beschäftigten in

Einrichtungen, in denen die betreuten Personen nicht regelmäßig ärztlich behandelt und beaufsichtigt werden (Erholungsheime).

* hierzu Anmerkung Nr. 2

Nr. 3 **zu § 8 – Ausgleich für Sonderformen der Arbeit –**

(1) Abweichend von § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. f beträgt der Zeitzuschlag für Arbeiten an Samstagen von 13 bis 21 Uhr – auch im Rahmen von Wechselschicht- und Schichtarbeit – für Beschäftigte nach § 38 Abs. 5 Satz 1 20 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe.

(2) Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird abweichend von § 8 Absatz 4* die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

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

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

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

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

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

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

(4) 1Für die Beschäftigten gemäß Absatz 10 der obigen Nummer 2 zu [§ 7](#) wird zum Zwecke der Entgeltberechnung die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit mit 25 v.H. als Arbeitszeit bewertet. 2Leistet die/der Beschäftigte in einem Kalendermonat mehr als acht Bereitschaftsdienste, wird die Zeit eines jeden über acht Bereitschaftsdienste hinausgehenden Bereitschaftsdienstes zusätzlich mit 15 v.H. als Arbeitszeit gewertet.

(5) 1Das Entgelt für die nach den Absätzen 1 und 3 zum Zwecke der Entgeltberechnung als Arbeitszeit gewertete Bereitschaftsdienstzeit bestimmt sich nach der [Anlage G](#). 2Die Beträge der [Anlage G](#) verändern sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen gem. [§ 20a](#). 3Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit und für die Zeit der Rufbereitschaft werden Zeitzuschläge nach [§ 8](#) nicht gezahlt.

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

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

* hierzu Anmerkung Nr. 2

(8) ¹Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten abweichend von § 8 Abs. 5 Satz 1 eine Wechselschichtzulage von 155,00 Euro monatlich. ²Beschäftigte, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten abweichend von § 8 Abs. 5 Satz 2 eine Wechselschichtzulage von 0,93 Euro pro Stunde.

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

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

* Hierzu Anmerkung Nr. 3

Anmerkungen:

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

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

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

Anlage zu § 46

§ 1 Geltungsbereich

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

§ 2 Eingruppierung

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

§ 3 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit

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

§ 4 Vorarbeiterinnenzulage/Vorarbeiterzulage

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

(2) 1Voraussetzung für die Bestellung zur Vorarbeiterin/zum Vorarbeiter ist, dass die/der zu bestellende Beschäftigte selbst mitarbeitet und dass die Arbeitsgruppe außer der Vorarbeiterin/dem Vorarbeiter aus mindestens zwei Beschäftigten besteht. 2Der Vorarbeiterin/dem Vorarbeiter zur Arbeitsleistung zugeordnete Personen, die in keinem Arbeitsverhältnis zu dem Arbeitgeber stehen, sind wie entsprechende Beschäftigte zu berücksichtigen. 3Beschäftigte, bei denen die Aufsichtsfunktionen überwiegenden Inhalt ihrer Tätigkeit ist, können nicht zur Vorarbeiterin/zum Vorarbeiter bestellt werden.

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

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

Anmerkung zu Abs. 2:

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

§ 5 Ausbildungszulage

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

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

§ 6 Betriebseigene Prüfung

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

Protokollnotiz zu Satz 2:

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

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

- a) für die ein anerkannter Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren Grundlage ist; dies gilt auch, wenn eine dreijährige Ausbildung im Tätigkeitsmerkmal als einschlägige Ausbildung genannt ist;
und
b) die im Bereich des Arbeitgebers, bei dem die/der Beschäftigte tätig ist, vorkommen.

Anmerkung zu Abs. 2 Buchst. b):

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(9) 1Über den Verlauf der Prüfung ist eine Niederschrift zu fertigen, die von allen Mitgliedern des Prüfungsausschusses zu unterzeichnen ist. 2Die/der Vorsitzende des

Prüfungsausschusses leitet die Niederschrift dem Arbeitgeber zu. ³Soweit vorhanden ist die Niederschrift auch der Mitarbeitervertretung zuzuleiten. ⁴Ist eine Mitarbeitervertretung nicht vorhanden, bestimmt die/der zu prüfende Beschäftigte eine weitere Person, der die Niederschrift zuzuleiten ist.

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

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

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

Abschnitt VIII: Anhänge und Anlagen

Anhang zu § 5

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

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

Anhang zu § 9

Bereitschaftszeiten Hausmeisterinnen/Hausmeister

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

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 in Tagesschulen für gehörgeschädigte, sprachgeschädigte, sehbehinderte oder anderweitig körperbehinderte oder für entwicklungsgestörte oder geistig behinderte Schülerinnen und Schüler.
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, denen mindestens eine Schulhausmeisterin oder ein Schulhausmeister durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt ist.

Entgeltgruppe 7

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, deren Tätigkeit sich aufgrund erhöhter technischer Anforderungen erheblich aus der Entgeltgruppe 5 heraushebt.

(Eine erhebliche Heraushebung aufgrund erhöhter technischer Anforderungen liegt vor, wenn die Schulhausmeisterin oder der Schulhausmeister elektronische Schließ-, Alarm-, Brandmeldeanlagen oder Anlagen der Gebäudeleittechnik mit erheblich erweiterten Möglichkeiten zur Steuerung eigenverantwortlich zu bedienen, zu überwachen und zu konfigurieren hat.)

Entgeltgruppe 8

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, deren Tätigkeit sich dadurch erheblich aus der Entgeltgruppe 7 heraushebt, dass ihnen die eigenverantwortliche Entscheidung über die Verwendung der Mittel eines Bau- und Bewirtschaftungsbudgets in einer Größenordnung von mindestens 30.000 Euro je Kalenderjahr übertragen ist.

30. Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

Entgeltgruppe S 2

Beschäftigte in der Tätigkeit von Kinderpflegerinnen/Kinderpflegern, Sozialassistentinnen/Sozialassistenten und Heilerziehungspflegehelferinnen/Heilerziehungspflegehelfern mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung.

(Hierzu Anmerkungen Nummern 1 und 3)

Entgeltgruppe S 3

Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger, Sozialassistentinnen/Sozialassistenten und Heilerziehungspflegehelferinnen/Heilerziehungspflegehelfer mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Anmerkungen Nummern 1, 1a, 1b und 3)

Entgeltgruppe S 4

1. Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger, Sozialassistentinnen/Sozialassistenten und Heilerziehungspflegehelferinnen/Heilerziehungspflegehelfer mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten.

(Hierzu Anmerkungen Nummern 1, 1a, 2 und 3)

2. Beschäftigte im handwerklichen Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung.

(Hierzu Anmerkung Nummer 1)

3. Beschäftigte in der Tätigkeit von Erzieherinnen/Erziehern, Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspfleger oder Heilerzieherinnen/Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung.

(Hierzu Anmerkungen Nummern 1 und 3)

Entgeltgruppe S 5

[nicht besetzt]

Entgeltgruppe S 6

[nicht besetzt]

Entgeltgruppe S 7

Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung als Gruppenleiterin/Gruppenleiter in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen.

(Hierzu Anmerkungen Nummern 1, 1a, und 17)

Entgeltgruppe S 8a

1. Erzieherinnen/Erzieher, Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspfleger und Heilerzieherinnen/Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Anmerkungen Nummern 1, 1a, 1b, 3 und 5)

2. Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung und einer abgeschlossenen Weiterbildung als geprüfte Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung als Gruppenleiterin/Gruppenleiter in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder in Werkstätten für behinderte Menschen.

(Hierzu Anmerkungen Nummern 1 und 1a)

Entgeltgruppe S 8b

1. Erzieherinnen/Erzieher, Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspfleger und Heilerzieherinnen/Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten.

(Hierzu Anmerkungen Nummern 1, 1a, 3, 5 und 6)

2. Handwerksmeisterinnen/Handwerksmeister, Industriemeisterinnen/Industriemeister oder Gärtnermeisterinnen/Gärtnermeister als Gruppenleiterin/Gruppenleiter in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen.

(Hierzu Anmerkungen Nummern 1 und 1a)

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

(Hierzu Anmerkungen Nummern 1 und 1a)

Entgeltgruppe S 9

1. Erzieherinnen/Erzieher, Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspfleger und Heilerzieherinnen/Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit fachlich koordinierenden Aufgaben für mindestens drei Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe S 8b Fallgruppe 1.

(Hierzu Anmerkungen Nummern 1, 1a, 3 und 5)

2. Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Anmerkungen Nummern 1, 1a, und 7)

3. Beschäftigte in der Tätigkeit von Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung.

(Hierzu Anmerkungen Nummern 1, 1a, und 15)

4. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1a und 8)

5. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1a, 4, 8 und 9)

Entgeltgruppe S 10

[nicht besetzt]

Entgeltgruppe S 11a

Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern 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](#) bestellt sind.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1a, 4 und 8)

Entgeltgruppe S 11b

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.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1 und 15)

Entgeltgruppe S 12

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, mit schwierigen Tätigkeiten.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1, 12 und 15)

Entgeltgruppe S 13

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1a, 8 und 9)

2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind.

(Hierzu Anmerkungen Nummern 1a, 4, 8 und 9)

Entgeltgruppe S 14

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, die Entscheidungen zur Vermeidung der Gefährdung des Kindeswohls treffen und in Zusammenarbeit mit dem Familiengericht bzw. Betreuungsgericht Maßnahmen einleiten, welche zur Gefahrenabwehr erforderlich sind, oder mit gleichwertigen Tätigkeiten, die für die Entscheidung zur zwangsweisen Unterbringung von Menschen mit psychischen Krankheiten erforderlich sind (z.B. Sozialpsychiatrischer Dienst der örtlichen Stellen der Städte, Gemeinden und Landkreise). (Hierzu Anmerkungen Nummern 13, 14 und 15)

Entgeltgruppe S 15

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

(Hierzu Anmerkungen Nummern 1a, 8 und 9)

2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen bestellt sind.

(Hierzu Anmerkungen Nummern 1a, 4, 8 und 9)

3. 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](#).

(Hierzu Anmerkungen Nummern 1a und 8)

4. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern 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 40 Plätzen bestellt sind.

(Hierzu Anmerkungen Nummern 1a, 4, 8 und 9)

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](#) bestellt sind.

(Hierzu Anmerkungen Nummern 1, 1a, 4, 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 mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S 12 heraushebt.

(Hierzu Anmerkungen Nummern 1, 1a und 15)

Entgeltgruppe S 16

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

(Hierzu Anmerkungen Nummern 1a, 8 und 9)

2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen bestellt sind.

(Hierzu Anmerkungen Nummern 1a, 4, 8 und 9)

3. 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 40 Plätzen.

(Hierzu Anmerkungen Nummern 1a, 8 und 9)

4. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern 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 70 Plätzen bestellt sind.

(Hierzu Anmerkungen Nummern 1a, 4, 8 und 9)

5. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Erziehungsheimen oder von Wohnheimen für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des [§ 2 SGB IX](#).

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

6. 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 50 Plätzen bestellt sind.

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

Entgeltgruppe S 17

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen.

(Hierzu Anmerkungen Nummern 1a, 8 und 9)

2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen bestellt sind.

(Hierzu Anmerkungen Nummern 1a, 4, 8 und 9)

3. 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 70 Plätzen.

(Hierzu Anmerkungen Nummern 1a, 8 und 9)

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

(Hierzu Anmerkungen Nummern 1a, 4, 8 und 9)

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, 1a, 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 1a, 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 1a, 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, 1a, 9, 10 und 11)

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

(Hierzu Anmerkungen Nummern 1 und 15)

Anmerkungen:

1. 1Die Beschäftigten – ausgenommen die in Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2, Entgeltgruppe S 7, Entgeltgruppe S 8a bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2 und Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2 eingruppierten Beschäftigten – erhalten für die Dauer der Tätigkeit in einer besonderen Wohnform (insbesondere stationäre Einrichtungen, Wohngruppen für Menschen mit Behinderung im Sinne von SGB IX, Kinder- und Jugendwohnheimen oder vergleichbaren Einrichtungen [Heim]) oder in der ambulanten unterstützten Einzel- oder Gruppenbetreuung, wenn diese als Präsenzleistung durchgängig für 24 Stunden täglich erfolgt, oder in der Heimerziehung nach § 34 SGB VIII eine Zulage in Höhe von 100,00 Euro monatlich, wenn dort ein überwiegender Teil der Menschen mit durchgängigem Unterstützungs- oder Betreuungsbedarf untergebracht ist bzw. betreut wird; überwiegt der Teil der Menschen mit durchgängigem Unterstützungs- oder Betreuungsbedarf nicht, beträgt die Zulage 50,00 Euro monatlich. 2Für die in Entgeltgruppe S 15 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 5, S 16 bei Tätigkeiten der Fallgruppen 5 und 6, S 17 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 5 und S 18 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 3 eingruppierten Beschäftigten gilt Satz 1 für die Dauer der Tätigkeit in einem Wohnheim für erwachsene Menschen mit Behinderung entsprechend. 3Für die in Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2, Entgeltgruppe S 7, Entgeltgruppe S 8a und Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2 eingruppierten Beschäftigten in einem Heim im Sinne des Satzes 1 erster Halbsatz beträgt die Zulage 65,00 Euro monatlich. 4Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Beschäftigte einen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben. »Sie ist bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 23 Absatz 3, Teil A, 1.) zu berücksichtigen.

1a. 1Beschäftigte, denen entsprechende Tätigkeiten als Praxisanleiterin/Praxisanleiter in der Ausbildung von Erzieherinnen/Erziehern, von Kinderpflegerinnen/Kinderpflegern, von Sozialassistentinnen/Sozial-assistenten oder von Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspflegern übertragen sind und die die übertragene Tätigkeit mit einem zeitlichen Anteil von mindestens 15 Prozent an ihrer Gesamttätigkeit ausüben, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Zulage in Höhe von 70,00 Euro monatlich. 2Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Beschäftigte einen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben.

1b. 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 oder Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger gilt auch die Tätigkeit in Schulkindergärten, Ganztagsangebote für Schulkinder, 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 Facherzieherin/eines Facherziehers mit entsprechender abgeschlossener Fort- bzw. Weiterbildung im Umfang von mindestens 160 Stunden,
- g) Tätigkeiten in Gruppen mit einem Anteil von mindestens 15 Prozent von Kindern und Jugendlichen mit einem erhöhten Förderbedarf,
- h) Tätigkeiten von Beschäftigten, die vom Arbeitgeber zur insoweit erfahrenen Fachkraft nach § 8a SGB VIII (Kinderschutzfachkraft) bestellt worden sind.

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. Januar bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze zugrunde zu legen. 2Bei der Ermittlung der Durchschnittsbelegung wird ein an ein Kind unter drei Jahren vergebener Platz doppelt, ein an ein behindertes oder an ein von Behinderung bedrohtes Kind gemäß § 53 SGB XII vergebener Platz dreifach gerechnet. 3Eine Unterschreitung der maßgeblichen je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze von nicht mehr als 7,5 v.H. führt nicht zur Herabgruppierung. 4Eine Unterschreitung um mehr als 7,5 v.H. führt erst dann zur Herabgruppierung, wenn die maßgebliche Platzzahl drei Jahre hintereinander unterschritten wird. 5Die Unterschreitung der maßgeblich je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze führt auch dann nicht zu einer Herabgruppierung, wenn aufgrund von zu betreuenden Kindern mit erhöhtem oder wesentlich erhöhtem Förderungsbedarf entsprechende Betreuungsanforderungen festgestellt werden. 6Eine Unterschreitung auf Grund vom Arbeitgeber verantworteter Maßnahmen (z.B. Qualitätsverbesserungen) führt ebenfalls nicht zur Herabgruppierung. 7Hiervon bleiben organisatorische Maßnahmen infolge demografischer Handlungsnotwendigkeiten unberührt.

Protokollnotiz zu Satz 6:

Von Herabgruppierungen soll abgesehen werden, wenn Plätze wegen unbesetzter Stellen nicht belegbar sind.“

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. 1Schwierige Tätigkeiten sind z.B. die

- a) Beratung von Suchtmittel-Abhängigen,
- b) begleitende Fürsorge für Heimbewohnerinnen/Heimbewohner und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohnerinnen/Heimbewohner,
- c) begleitende Fürsorge für Strafgefangene und nachgehende Fürsorge für ehemalige Strafgefangene,
- d) Koordinierung der Arbeiten mehrerer Beschäftigter mindestens der Entgeltgruppe S 9,
- e) Tätigkeiten in der Unterstützung/Assistenz von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX, bei denen in mindestens vier der neun Lebensbereiche im Sinne von § 118 SGB IX nicht nur vorübergehende Beeinträchtigungen der Aktivität und Teilhabe vorliegen,
- f) Tätigkeiten in der Schulsozialarbeit,
- g) Tätigkeiten in der Unterstützung/Assistenz von Menschen mit multiplen psychosozialen Beeinträchtigungen.

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

14. 1Das „Treffen von Entscheidungen zur Vermeidung der Gefährdung des Kindeswohls und die Einleitung von Maßnahmen in Zusammenarbeit mit dem Familiengericht bzw. Vormundschaftsgericht, welche zur Gefahrenabwehr erforderlich sind“, sind im Allgemeinen Sozialen Dienst bei Tätigkeiten im Rahmen der Fallverantwortung bei

- Hilfen zur Erziehung nach [§ 27 SGB VIII](#),
- der Hilfeplanung nach [§ 36 SGB VIII](#),
- der Inobhutnahme von Kindern und Jugendlichen ([§ 42 SGB VIII](#)),
- der Mitwirkung in Verfahren vor den Familiengerichten ([§ 50 SGB VIII](#))

einschließlich der damit in Zusammenhang stehenden Tätigkeiten erfüllt.

2Die Durchführung der Hilfen nach den getroffenen Entscheidungen (z. B. Erziehung in einer Tagesgruppe, Vollzeitpflege oder Heimerziehung) fällt nicht unter die Entgeltgruppe S 14. 3Die in Aufgabengebieten außerhalb des Allgemeinen Sozialen

Dienstes wie z. B. Erziehungsbeistandschaft, Pflegekinderdienst, Adoptionsvermittlung, Jugendgerichtshilfe, Vormundschaft, Pflegschaft auszuübenden Tätigkeiten fallen nicht unter die Entgeltgruppe S 14, es sei denn, dass durch Organisationsentscheidung des Arbeitgebers im Rahmen dieser Aufgabengebiete ebenfalls Tätigkeiten auszuüben sind, die die Voraussetzungen von Satz 1 erfüllen.

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

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

17. 1Voraussetzung für die Eingruppierung ist, dass der/die Beschäftigte über eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation im Sinne der Werkstättenverordnung nach dem Neunten Buch des Sozialgesetzbuches oder über eine der sonderpädagogischen Zusatzqualifikation gleichgestellte Qualifikation verfügt. 2Eine Qualifikation im Sinne von Satz 1 kann bis zum 31. Dezember 2029 durch Teilnahme an geeigneten Fortbildungsmaßnahmen nachgeholt werden. 3Vom Erfordernis einer Qualifikation im Sinne des Satzes 1 sind Beschäftigte befreit, denen seit mindestens 15 Jahren eine Tätigkeit entsprechend der Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe S 7 übertragen ist.

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) 1Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten erhalten ein Entgelt nach Entgeltgruppe 10. 2Nach 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). 3Die Höhe der Zulage beträgt ab 01.04.2022 in Stufe 4 EUR 122,47, 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:

- 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.
- 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) 1Gemeindereferentinnen/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. 2Die Höhe dieser Zulage beträgt ab 01.04.2021 EUR 241,00.¹

¹Der Zulagenbetrag nimmt an prozentualen Entgelterhöhungen teil.

Protokollnotiz zu § 1 Absatz 3:

- 1Besondere 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. Erwachsenenkatechese, 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).
- 2Die 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.

1. Nach den Bestimmungen des [Teil A, 3.](#) in der bis zum 30. September 2005 geltenden Fassung bereits zurückgelegte Bewährungs-, Fallgruppen- und Tätigkeitsaufstiege werden bei der Zuordnung zu der Entgeltgruppe des ABD in der ab dem 1. Oktober 2005 geltenden Fassung berücksichtigt, soweit und solange der Beschäftigte eine entsprechende Tätigkeit ausübt.
2. Die Beschäftigten werden bei der Einstellung wenigstens der Stufe 3 zugeordnet, sofern sie bei dem bisherigen Arbeitgeber diese Stufe oder eine höhere bereits erreicht hatten.
3. Im Sinne und nach den Voraussetzungen des [§ 11](#) dieser Regelung bereits gewährte kinderbezogene Entgeltbestandteile werden nach Wechsel des Arbeitgebers von dem neuen Arbeitgeber weiter gewährt.
4. 1Zwischen der/dem Beschäftigten, deren/dessen Arbeitsverhältnis nach dem 30. September 2005 wegen dringender betrieblicher Erfordernisse im Sinne des [§ 1 Absatz 2 Satz 1 KSchG](#) durch Auflösungsvertrag oder Arbeitgeberkündigung endet, und dem neuen Arbeitgeber kann einzelvertraglich vereinbart werden, dass die bei dem vorherigen Arbeitgeber nach den Bestimmungen der [§§ 12](#) und [13 Teil A, 3.](#) erworbenen Besitzstände in entsprechender Anwendung der Bestimmungen der [§§ 12](#) und [13 Teil A, 3.](#) übernommen werden. 2[§ 24 Absatz 2 Teil A, 1.](#) bleibt unberührt.

Protokollnotiz zu § 17a:

1Der Wechsel von einem Arbeitgeber zu einem anderen Arbeitgeber im Sinne des § 17a muss ohne Unterbrechung, d.h. im unmittelbaren Anschluss erfolgen. 2Unschädlich ist eine Unterbrechung nur dann, wenn zwischen den Arbeitsverhältnissen maximal vier Werktage – mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage – liegen, an denen das Arbeitsverhältnis nicht bestand.

§ 17b Sonderregelungen zu kinderbezogenen Entgeltbestandteilen bei Wechsel des Arbeitgebers

Für Beschäftigte, die bei ihrem früheren kirchlichen Arbeitgeber kinderbezogene Entgeltbestandteile erhalten haben, und auf die [§ 17a Nr. 3](#) keine Anwendung findet, gelten die Besitzstandsregelungen des Beschlusses der Zentral-KODA vom 6.11.2008 (abgedruckt in [Anhang I](#)), auch sofern das Arbeitsverhältnis bei dem vorherigen Arbeitgeber nach dem 30. September 2005 begründet worden ist.

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

(1) (*frei*)

(2) Wird aus dem Geltungsbereich des Teil B in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung übergeleiteten Beschäftigten nach dem 30. September 2005 erstmalig außerhalb von [§ 10](#) eine höherwertige Tätigkeit vorübergehend übertragen, gelten bis zum In-Kraft-Treten eines Beschlusses der Bayerischen Regional-KODA über eine persönliche Zulage die bisherigen Regelungen des Teil B in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung mit der Maßgabe entsprechend, dass sich die Höhe der Zulage nach dem ABD in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung richtet, soweit sich aus [§ 17 Absatz 9](#) nichts anderes ergibt.

§ 19 Entgeltgruppe 2 Ü und 15 Ü

(1) Für Beschäftigte, die nach der Anlage 4 der Entgeltgruppe 2Ü zugeordnet sind, gelten folgende Tabellenwerte:

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
gültig ab 1. April 2021	2.221,61	2.443,99	2.523,88	2.630,40	2.703,60	2.810,98
gültig ab 1. April 2022	2.261,60	2.487,98	2.569,31	2.677,75	2.752,26	2.861,58

(2) 1Übergeleitete Beschäftigte der Vergütungsgruppe I zum [ABD Teil A, 1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung](#) unterliegen dem ABD in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung. 2Sie werden in die Entgeltgruppe 15 Ü übergeleitet. 3Für sie gelten folgende Tabellenwerte:

	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
gültig ab 1. April 2021	6.090,93	6.751,47	7.377,25	7.794,47	7.891,78
gültig ab 1. April 2022	6.200,57	6.873,00	7.510,04	7.934,77	8.033,83

4Die Verweildauer in den Stufen 2 bis 5 beträgt jeweils fünf Jahre. 5§ 6 Absatz 4 findet keine Anwendung. 6Für Beschäftigte der Entgeltgruppe 15 Ü sind Mehrarbeit und Überstunden durch das Tabellenentgelt abgegolten.

§ 20 Jahressonderzahlung 2006

Die mit dem Entgelt für den Monat November 2006 spätestens jedoch Anfang Dezember zu zahlende Jahressonderzahlung berechnet sich für Beschäftigte nach [§ 1 Absatz 1 und 2](#) nach den Bestimmungen des [§ 20 Teil A, 1.](#) in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung mit folgenden Maßgaben:

1. Der Bemessungssatz der Jahressonderzahlung beträgt in allen Entgeltgruppen 82,14 v. H.
2. 1Der sich nach Nr. 1 ergebende Betrag der Jahressonderzahlung erhöht sich um einen Betrag in Höhe von 255,65 Euro. 2Bei Beschäftigten, denen am 1. Juli 2006 Entgelt nach einer der Entgeltgruppen 1 bis 8 zusteht, erhöht sich dieser Zusatzbetrag auf 332,34 Euro. 3Teilzeitbeschäftigte erhalten von dem Zusatzbetrag nach Satz 1 oder 2 den Teil, der dem Anteil ihrer Arbeitszeit an der Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht. 4Der Zusatzbetrag nach den Sätzen 1 bis 3 ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.
3. Der sich nach Nr. 1 ergebende Betrag der Jahressonderzahlung erhöht sich für jedes Kind, für das Beschäftigte im September 2006 kinderbezogene Entgeltbestandteile gemäß [§ 11](#) erhalten, um 25,56 Euro.

Protokollnotiz zu § 20:

Die Regelung über eine Zuwendung für Mitarbeiter [Teil C, 6.](#) in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung bleibt bis zum 31.12.2005 in Kraft.

§ 21 Abrechnung unständiger Bezügebestandteile

Bezüge im Sinne des [§ 36 Absatz 1 Unterabsatz 2 Teil A, 1.](#) in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung, § 31 Absatz 2 Unterabsatz 2 [Teil B, 1.](#) in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung

für Arbeitsleistungen bis zum 30. September 2005 werden nach den bis dahin jeweils geltenden Regelungen abgerechnet, als ob das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 30. September 2005 beendet worden wäre.

§ 22 Bereitschaftszeiten

1Nr. 3 SR 2r Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung für Hausmeister und entsprechende Arbeitsvertragsregelungen für Beschäftigtengruppen mit Bereitschaftszeiten innerhalb ihrer regelmäßigen Arbeitszeit gelten fort. 2Dem [Anhang zu § 9 Teil A, 1.](#) in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung widersprechende Regelungen zur Arbeitszeit sind bis zum 31. Dezember 2005 entsprechend anzupassen.

§ 23 Sonderregelungen für besondere Berufsgruppen

Die Überleitungs-, Übergangs- und Besitzstandsregelungen für besondere Berufsgruppen ergeben sich aus der [Anlage 5](#).

§ 24 Einmalzahlungen für 2006 und 2007

(1) Die von [§ 1 Absatz 1 und 2](#) erfassten Beschäftigten erhalten für die Jahre 2006 und 2007 jeweils eine Einmalzahlung in Höhe von 300 Euro, die in zwei Teilbeträgen in Höhe von jeweils 150 Euro mit den Bezügen für die Monate April und Juli der Jahre 2006 und 2007 ausgezahlt wird.

(2) 1Der Anspruch auf die Teilbeträge nach Absatz 1 besteht, wenn die/der Beschäftigte an mindestens einem Tag des jeweiligen Fälligkeitsmonats Anspruch auf Bezüge (Entgelt, Urlaubsentgelt oder Entgelt im Krankheitsfall) hat; dies gilt auch für Kalendermonate, in denen nur wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers Krankengeldzuschuss nicht gezahlt wird. 2Die jeweiligen Teilbeträge werden auch gezahlt, wenn eine Beschäftigte wegen der Beschäftigungsverbote nach [§ 3 Absatz 2](#) und [§ 6 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes](#) in dem jeweiligen Fälligkeitsmonat keine Bezüge erhalten hat.

(3) 1Nichtvollbeschäftigte erhalten den jeweiligen Teilbetrag der Einmalzahlung, der dem Verhältnis der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit zu der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten entspricht. 2Maßgebend sind die jeweiligen Verhältnisse am 1. April bzw. 1. Juli.

(4) Die Einmalzahlungen sind bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

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

- (1) ¹Die unter den [Anhang zu der Anlage F zum Teil A, 1.](#)¹ fallenden Beschäftigten (§ 1 Absatz 1 und 2) werden am 1. November 2009 in die Entgeltgruppe, in der sie nach dem [Anhang zu der Anlage F zum Teil A, 1.](#)¹ eingruppiert sind, übergeleitet. ²Die Stufenzuordnung in der neuen Entgeltgruppe bestimmt sich nach Absatz 2, das der/dem Beschäftigten in der neuen Entgeltgruppe und Stufe zustehende Entgelt nach den Absätzen 3 und 4. ³Die Absätze 5 bis 10 bleiben unberührt.
- (2) ¹Die Beschäftigten werden wie folgt einer Stufe und innerhalb dieser Stufe dem Jahr der Stufenlaufzeit ihrer Entgeltgruppe, in der sie gemäß dem [Anhang der Anlage F zum Teil A, 1.](#)¹ eingruppiert sind, zugeordnet:

bisherige Stufe und Jahr innerhalb der Stufe	neue Stufe und Jahr
1 →	1
2/1 →	2/1
2/2 →	2/2
3/1 →	2/3
3/2 →	3/1
3/3 →	3/2
4/1 →	3/3
4/2 →	3/4
4/3 →	4/1
4/4 →	4/2
5/1 →	4/3
5/2 →	4/4
5/3 →	5/1
5/4 →	5/2
5/5 →	5/3
6/1 →	5/4
6/2 →	5/5.

²Beschäftigte, die in ihrer bisherigen Entgeltgruppe in der Stufe 6 mindestens zwei Jahre zurückgelegt haben, werden der Stufe 6 zugeordnet. ³[§ 1 Absatz 2 Satz 7 der Anlage zu § 44 Teil A, 1.](#) bleibt unberührt. ⁴Für Beschäftigte der bisherigen Entgeltgruppe 8, die in der

Entgeltgruppe S 8 eingruppiert sind, gilt Satz 1 mit der Maßgabe, dass die verlängerte Stufenlaufzeit in den Stufen 4 und 5 gemäß [§ 1 Absatz 2 Satz 8 der Anlage zu § 44 Teil A, 1.](#) bei der Stufenzuordnung zu berücksichtigen ist. ⁵Abweichend von Satz 1 werden Beschäftigte der bisherigen Entgeltgruppe 9, die in der Entgeltgruppe S 8 eingruppiert sind, wie folgt einer Stufe und innerhalb dieser Stufe dem Jahr der Stufenlaufzeit ihrer Entgeltgruppe zugeordnet:

bisherige Stufe und Jahr innerhalb der Stufe	neue Stufe und Jahr
1 →	1
2/1 →	2/1
2/2 →	2/2
3/1 →	2/3
3/2 →	3/1
3/3 →	3/2
4/1 →	3/3
4/2 →	3/4
4/3 →	4/1
4/4 →	4/2
4/5 →	4/3
4/6 →	4/4
4/7 →	4/5
4/8 →	4/6
4/9 →	4/7
5/1 →	4/8
5/2 →	5/1
5/3 →	5/2
5/4 →	5/3
5/5 →	5/4
5/6 →	5/5
5/7 →	5/6
5/8 →	5/7
5/9 →	5/8
5/10 →	5/9
5/11 →	5/10.

⁶Beschäftigte, die in ihrer bisherigen Entgeltgruppe in der Stufe 5 mindestens elf Jahre zurückgelegt haben, werden der Stufe 6 zugeordnet. ⁷Für Beschäftigte der bisherigen Entgeltgruppe 9, die in der Entgeltgruppe S 9 eingruppiert sind, gilt Satz 4 mit der Maßgabe, dass die Stufenlaufzeiten gemäß [§ 1 Absatz 2 Satz 6 der Anlage zu § 44 Teil A, 1.](#) bei der Stufenzuordnung zu berücksichtigen sind. ⁸Maßgeblich sind dabei ausschließlich die in der bisherigen Entgeltgruppe erreichte Stufe und die in dieser Stufe zurückgelegte Laufzeit. ⁹Innerhalb des nach Satz 1, Satz 4, Satz 5 oder Satz 7 zugeordneten Jahres der Stufenlaufzeit ist die in der

bisherigen Stufe unterhalb eines vollen Jahres zurückgelegte Zeit für den Aufstieg in das nächste Jahr der Stufenlaufzeit bzw. in eine höhere Stufe zu berücksichtigen. 10Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach [§ 1 Absatz 2 Satz 6 bis 8 der Anlage zu § 44 Teil A, 1.](#)

(3) 1Es wird ein Vergleichsentgelt gebildet, das sich aus dem am 31. Oktober 2009 zustehenden Tabellenentgelt oder aus dem Entgelt einer individuellen Endstufe einschließlich eines nach [§ 17 Absatz 4 Satz 2 Teil A, 1.](#) gegebenenfalls zustehenden Garantiebetrages sowie einer am 31. Oktober 2009 nach [§ 9](#) oder [§ 17 Absatz 5 Satz 2](#) zustehenden Besitzstandszulage zusammensetzt. 2In den Fällen des [§ 8 Absatz 3 Satz 2](#) tritt an die Stelle des Tabellenentgelts das Entgelt aus der individuellen Zwischenstufe. 3Bei Teilzeitbeschäftigten wird das Vergleichsentgelt auf der Grundlage eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten bestimmt, anschließend wird das zustehende Entgelt nach [§ 24 Absatz 2 Teil A, 1.](#) berechnet. 4Für Beschäftigte, die nicht für alle Tage im Oktober 2009 oder für keinen Tag dieses Monats Entgelt erhalten haben, wird das Vergleichsentgelt so bestimmt, als hätten sie für alle Tage dieses Monats Entgelt erhalten. 5Beschäftigte, die im November 2009 in ihrer bisherigen Entgeltgruppe bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einen Stufenaufstieg gehabt hätten, werden für die Bemessung des Vergleichsentgelts so behandelt, als wäre der Stufenaufstieg bereits im Oktober 2009 erfolgt. 6Bei am 1. Oktober 2005 vom ABD in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung in das ABD in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung übergeleiteten Beschäftigten, die aus den Stufen 2 bis 5 ihrer Entgeltgruppe, in der sie am 31. Oktober 2009 eingruppiert sind, übergeleitet werden, wird das Vergleichsentgelt um 2,65 v.H. erhöht. 7Bei Beschäftigten, die am 1. Oktober 2005 vom ABD in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung in das ABD in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung übergeleitet wurden und die nach dem [Anhang zu der Anlage F zum Teil A, 1.](#)¹ in Entgeltgruppe S 8 oder S 9 eingruppiert sind, erfolgt abweichend von Satz 6 eine Erhöhung des Vergleichsentgelts um 2,65 v.H., wenn sie aus den Stufen 2 bis 4 der Entgeltgruppe 9 übergeleitet werden.

(4) 1Ist das Vergleichsentgelt niedriger als das Tabellenentgelt der sich nach Absatz 2 ergebenden Stufe der Entgeltgruppe, in der die/der Beschäftigte am 1. November 2009 eingruppiert ist, erhält die/der Beschäftigte das entsprechende Tabellenentgelt ihrer/seiner Entgeltgruppe. 2Übersteigt das Vergleichsentgelt das Tabellenentgelt der sich nach Absatz 2 ergebenden Stufe, erhält die/der Beschäftigte so lange das Vergleichsentgelt, bis das Tabellenentgelt unter Berücksichtigung der Stufenlaufzeiten nach [§ 1 Absatz 2 Satz 6 bis 8 der Anlage zu § 44 Teil A, 1.](#) das Vergleichsentgelt erreicht bzw. übersteigt. 3Liegt das Vergleichsentgelt über der höchsten Stufe der Entgeltgruppe, in der die/der Beschäftigte nach dem [Anhang zu der Anlage F zum Teil A, 1.](#)¹ eingruppiert ist, wird die/der Beschäftigte einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. 4Erhält die/der Beschäftigte am 31. Oktober 2009 Entgelt nach einer individuellen Endstufe, wird sie/er in der Entgeltgruppe, in der sie/er nach dem [Anhang zu der Anlage F zum Teil A, 1.](#)¹ eingruppiert ist, derjenigen Stufe zugeordnet, deren Betrag mindestens der individuellen Endstufe entspricht. 5Steht der/dem Beschäftigten am 31. Oktober 2009 eine Besitzstandszulage nach [§ 9](#) oder [§ 17 Absatz 5 Satz 2](#) zu, ist diese bei Anwendung des Satzes 4 dem Betrag der individuellen Endstufe hinzuzurechnen. 6Liegt der Betrag der individuellen Endstufe – bei Anwendung des Satzes 5 erhöht um die Besitzstandszulage – über der höchsten Stufe, wird die/der Beschäftigte erneut einer dem Betrag der bisherigen individuellen Endstufe – bei Anwendung des Satzes 5 erhöht um die Besitzstandszulage – entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. 7Das Vergleichsentgelt verändert sich um denselben Vomhundertsatz bzw. in demselben Umfang wie die nächsthöhere Stufe; eine individuelle Endstufe nach Satz 3 und 6 verändert sich um denselben Vomhundertsatz bzw. in demselben Umfang wie die höchste Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe.

Anmerkungen zu Absatz 4 Satz 7:

1. 1Die Vergleichsentgelte erhöhen sich am 1. März 2018 um 3,19 Prozent, am 1. April 2019 um weitere 3,09 Prozent und am 1. März 2020 um weitere 1,06 Prozent. 2Die Vergleichsentgelte erhöhen sich am 1. April 2021 um 1,40 Prozent, mindestens aber um 50,00 Euro, und am 1. April 2022 um weitere 1,80 Prozent.
2. 1Für die Veränderung der Beträge der individuellen Endstufen ab 1. April 2021 und ab 1. April 2022 gilt Buchstabe b der Protokollerklärung zu § 6 Abs. 4 Satz 6. 2Für die Veränderung der Beträge der individuellen Endstufen der Entgeltgruppen S 10 und S 13Ü gelten ab 1. April 2021 und ab 1. April 2022 folgende Prozentsätze:

Entgeltgruppe	ab 1. April 2021	ab 1. April 2022
S 13Ü	1,40%	1,80%
S 10	1,40%	1,80%

(5) 1Werden Beschäftigte, die nach dem 31. Oktober 2009 das Vergleichsentgelt erhalten, höhergruppiert, erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens dem Vergleichsentgelt entspricht, jedoch nicht weniger als das Entgelt der Stufe 2. 2Werden Beschäftigte aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe mindestens den Betrag, der ihrer bisherigen individuellen Endstufe entspricht. 3Werden Beschäftigte, die das Vergleichsentgelt oder Entgelt aus einer individuellen Endstufe erhalten, herabgruppiert, erhalten sie in der niedrigeren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag unterhalb des Vergleichsentgelts bzw. der individuellen Endstufe liegt, jedoch nicht weniger als das Entgelt der Stufe 2. 4In den Fällen von Satz 1 bis 3 gilt Absatz 2 Satz 10 und in den Fällen von Satz 1 und Satz 2 gilt [§ 1 Absatz 4 der Anlage zu § 44 Teil A, 1.](#) entsprechend.

(6) Das Vergleichsentgelt steht dem Tabellenentgelt im Sinne des [§ 15 Absatz 1 Teil A, 1.](#) gleich.

(7) Auf am 1. Oktober 2005 aus dem ABD in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung in das ABD in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung übergeleitete Beschäftigte, die nach dem [Anhang zu der Anlage F zum Teil A, 1.](#)¹ in der Entgeltgruppe S 8 oder S 9 eingruppiert wären, finden mit Ausnahme der Beschäftigten in der Tätigkeit von Sozialarbeiterinnen/ Sozialarbeitern bzw. Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen die Absätze 1 bis 6 nur Anwendung, wenn sie bis zum 30. Juni 2010 (Ausschlussfrist) ihre Eingruppierung nach dem [Anhang zu der Anlage F zum Teil A, 1.](#)¹ schriftlich geltend machen.

(8) 1Am 1. Oktober 2005 aus dem ABD in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung übergeleitete Beschäftigte, denen am 31. Oktober 2009 eine Besitzstandszulage nach [§ 9](#) zustand und die

a) nach dem [Anhang zu der Anlage F zum Teil A, 1.](#)¹ in der Entgeltgruppe S 11b eingruppiert sind, erhalten für die Dauer der Zuordnung zur Stufe 6 zusätzlich zu dem Tabellenentgelt der Entgeltgruppe S 11b Stufe 6 eine Zulage

- vom 1. April 2021 bis zum 31. März 2022 in Höhe von 79,90 Euro monatlich und

- ab 1. April 2022 in Höhe von 81,34 Euro monatlich

b) nach dem [Anhang zu der Anlage F zum Teil A, 1.](#)¹ in der Entgeltgruppe S 12 eingruppiert sind, erhalten für die Dauer der Zuordnung zur Stufe 6 zusätzlich zu dem Tabellenentgelt der Entgeltgruppe S 12 Stufe 6 eine Zulage

- vom 1. April 2021 bis zum 31. März 2022 in Höhe von 91,29 Euro monatlich und

- ab 1. April 2022 in Höhe von 92,93 Euro monatlich.

2Die jeweilige Zulage nach Satz 1 verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den für die Entgeltgruppe S 11b bzw. S 12 festgelegten Vomhundertsatz. 3Die Sätze 1 und 2 gelten für Beschäftigte, die einer individuellen Endstufe zugeordnet sind, entsprechend.

4Abweichend von [§ 15 Absatz 2 Teil A, 1.](#) gelten für am 1. Oktober 2005 aus dem ABD in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung übergeleitete Beschäftigte, denen am 31. Oktober 2009 eine Besitzstandszulage nach [§ 9](#) zustand und die nach dem [Anhang zu der Anlage F zum Teil A, 1.](#)¹ in der Entgeltgruppe S 13 eingruppiert sind, folgende Tabellenwerte der Entgeltgruppe S 13 Ü:

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
gültig ab 1. April 2021	3.354,81	3.592,48	3.919,01	4.180,98	4.508,41	4.672,13
gültig ab 1. April 2022	3.415,20	3.657,14	3.989,55	4.256,24	4.589,56	4.756,23

5Im Übrigen gelten die Regelungen der Absätze 1 bis 6 mit Ausnahme von Absatz 3 Satz 6 entsprechend.

(9) 1Abweichend von [§ 15 Absatz 2 Teil A, 1.](#) gelten für am 1. Oktober 2005 aus dem ABD in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung übergeleitete Beschäftigte, denen am 31. Oktober 2009 eine Besitzstandszulage nach [§ 9](#) zusteht und die nach Absatz 2 aus den Stufen 3 oder 4 ihrer bisherigen Entgeltgruppe übergeleitet werden und nach dem [Anhang zu der Anlage F zum Teil A, 1.](#)¹ in der Entgeltgruppe S 16 eingruppiert sind, in den Stufen 3, 4 und 5 folgende Tabellenwerte der Entgeltgruppe S 16 Ü:

	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
gültig ab 1. April 2021	4.250,22	4.715,20	5.003,35
gültig ab 1. April 2022	4.326,72	4.800,07	5.093,41

2Im Übrigen gelten die Regelungen der Absätze 1 bis 6 mit Ausnahme von Absatz 3 Satz 6 entsprechend. 3Mit Erreichen der Stufe 6 gilt der Tabellenwert der Stufe 6.

(10) [§§ 8, 9](#) und [§ 17 Absatz 7](#) finden auf Beschäftigte, die nach dem [Anhang zu der Anlage F zum Teil A, 1.](#)¹ eingruppiert sind, keine Anwendung.

(11) 1Ein am 31. Oktober 2009 zustehender Strukturausgleich steht nach den Regelungen des [§ 12](#) auch nach der Überleitung in eine Entgeltgruppe nach dem [Anhang zu der Anlage F zum Teil A, 1.](#)¹ zu; die Anrechnung des Unterschiedsbetrages bei Höhergruppierungen nach [§ 12 Absatz 4](#) bleibt unberührt. 2Ein am 1. November 2009 noch nicht zustehender Strukturausgleich, der nach Überleitung aus dem ABD in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung aus der Ortszuschlagsstufe 2 zu zahlen ist, wird um den Betrag gekürzt, der bei Überleitung aus dem ABD in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung aus derselben Vergütungsgruppe und aus derselben Stufe aus der Ortszuschlagsstufe 1 in der Anlage 3 A ausgewiesen ist. 3Die Kürzung erfolgt unabhängig davon, ab welchem Zeitpunkt und für welche Dauer der Strukturausgleich den aus Ortszuschlagsstufe 1 übergeleiteten Beschäftigten zusteht. 4Am 1. November 2009 noch nicht zustehende Strukturausgleiche für aus Ortszuschlagsstufe 1 übergeleitete Beschäftigte entfallen.

(12) Die sich aus der Eingruppierung der Beschäftigten nach dem [Anhang zu der Anlage F zum Teil A, 1.](#)¹ bzw. nach Absatz 8 und 9 ergebenden Entgeltsteigerungen gelten als allgemeine Entgelthanpassung im Sinne von [§ 10 Satz 9](#).
¹entspricht seit 01.01.2017 der Nummer 30 [Teil A, 2.3](#).

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

(1) Beschäftigte, die nach dem [Anhang zur Anlage F zum Teil A, 1.](#)¹ am 30. Juni 2015 in einer der folgenden Entgeltgruppen eingruppiert sind und am 1. Juli 2015 in einer der folgenden Entgeltgruppen eingruppiert sind:

Entgeltgruppe am 30. Juni 2015	Entgeltgruppe am 1. Juli 2015
S 5 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 1	S 7
Entgeltgruppe am 30. Juni 2015	Entgeltgruppe am 1. Juli 2015
S 6	S 8a
S 8 bei Tätigkeiten der Fallgruppen 1, 3 und 5	S 8b
S 7, S 8 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2	S 9
S 11	S 11b,

werden stufengleich und unter Beibehaltung der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die am 1. Juli 2015 maßgebliche Entgeltgruppe übergeleitet.

Anmerkungen zu Absatz 1:

1. 1Die Zuordnung zu einer individuellen Zwischen- oder Endstufe bleibt unberührt. 2§ 24a Absatz 4 Satz 7 findet Anwendung.
2. 1Für in Entgeltgruppe S 8 eingruppierte Beschäftigte, die den Entgeltgruppen S 8b oder S 9 zugeordnet werden, gelten folgende abweichende Vorschriften:

- a) Bei Erfüllung einer Stufenlaufzeit von mindestens sechs Jahren in Stufe 4 erfolgt in der Entgeltgruppe S 8b die Zuordnung zu der Stufe 5.
- b) Bei Erfüllung einer Stufenlaufzeit von mindestens acht Jahren in Stufe 5 erfolgt in der Entgeltgruppe S 8b die Zuordnung zu der Stufe 6.
- c) Bei Erfüllung einer Stufenlaufzeit von mindestens vier Jahren in Stufe 4 erfolgt in der Entgeltgruppe S 9 die Zuordnung zu der Stufe 5.
- d) Bei Erfüllung einer Stufenlaufzeit von mindestens fünf Jahren in Stufe 5 erfolgt in der Entgeltgruppe S 9 die Zuordnung zu der Stufe 6.

2Die Stufenlaufzeit beginnt nach der Zuordnung zu der höheren Stufe nach Satz 1 neu.

(2) 1Beschäftigte, für die sich außerhalb von Absatz 1 am 1. Juli 2015 nach dem [Anhang zur Anlage F zum Teil A, 1.](#)¹ eine Eingruppierung in einer höheren Entgeltgruppe als am 30. Juni 2015 ergibt, bleiben in ihrer bisherigen Entgeltgruppe eingruppiert, wenn sie nicht bis zum 30. Juni 2016 (Ausschlussfrist) ihre Höhergruppierung beantragen. 2Der Antrag wirkt auf den 1. Juli 2015 zurück. 3Ruht das Arbeitsverhältnis am 1. Juli 2015, beginnt die Frist von einem Jahr mit der Wiederaufnahme der Tätigkeit; Satz 2 findet Anwendung. 4Für diese Höhergruppierungen finden [§ 17 Absatz 4 Teil A, 1.](#) und [§ 24a Absatz 5 Satz 1](#) Anwendung. 5Fallen am 1. Juli 2015 ein Stufenaufstieg und die Höhergruppierung zusammen, erfolgt erst der Stufenaufstieg und anschließend die Höhergruppierung.

Anmerkungen zu Absatz 2:

1. 1Für Beschäftigte, die über den 30. Juni 2015 hinaus in der Entgeltgruppe S 10 eingruppiert sind, weil sie keinen Antrag nach Absatz 2 Satz 1 gestellt haben, gelten abweichend von [§ 15 Absatz 2 Satz 2 Teil A, 1.](#) folgende Tabellenwerte:

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
gültig ab 1.April 2021	2.964,47	3.265,62	3.416,21	3.866,09	4.233,05	4.534,46
gültig ab 1. April 2022	3.017,83	3.324,40	3.477,70	3.935,68	4.309,24	4.616,08

2Diese Tabellenwerte verändern sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die Entgeltgruppe S 9 festgelegten Vomhundertsatz.

2. Bei Höhergruppierungen aus der Entgeltgruppe S 9 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2 nach der Fassung vom 30. Juni 2015 in die Entgeltgruppe S 11a gilt bei den Stufen 5 und 6 in entsprechender Anwendung von § 17 Absatz 4 Satz 3 Teil A, 1. die Entgeltgruppe S 10 mit ihren am 30. Juni 2015 gültigen Tabellenwerten als dazwischen liegende Entgeltgruppe.

(3) 1Werden Beschäftigte zum 1. Juli 2015 aus einer individuellen Endstufe nach Absatz 1 einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet oder nach Absatz 2 höhergruppiert, erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe ein Entgelt, das dem Entgelt ihrer bisherigen individuellen Endstufe zuzüglich des Zuordnungs- bzw. Höhergruppierungsgewinns, den die Beschäftigten erhalten, die aus der Stufe 6 ihrer bisherigen Entgeltgruppe der höheren Entgeltgruppe zugeordnet oder in diese höhergruppiert werden, entspricht. 2Soweit sich zum 1. Juli 2015 allein die Tabellenwerte der Entgeltgruppe der Anlage F zum Teil A, 1. erhöhen, findet [§ 6 Absatz 3 Satz 4](#) entsprechende Anwendung.

(4) Für Beschäftigte der Entgeltgruppe S 9 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 1, die am 30. Juni 2015 den Stufen 1 oder 2 zugeordnet sind, finden für die Dauer des Verbleibs in den Stufen 1 und 2 die Tabellenwerte der Stufen 1 und 2 nach dem Stand vom 30. Juni 2015 Anwendung.

(5) 1Beschäftigte im Sinne des [§ 24a Absatz 7](#), die nicht innerhalb der Antragsfrist nach [§ 24a Absatz 7](#) ihre Eingruppierung nach dem [Anhang zu der Anlage F zum Teil A, 1.](#)¹ geltend gemacht haben und die weiterhin Entgelt nach der [Anlage A zum Teil A, 1.](#) erhalten, können bis zum 30. Juni 2016 (Ausschlussfrist) ihre Eingruppierung nach dem [Anhang zu der Anlage F zum Teil A, 1.](#)¹ schriftlich beantragen. 2Bei Beschäftigten, die von ihrem Antragsrecht nach Satz 1 Gebrauch machen, wird ein Vergleichsentgelt gebildet, das aus dem diesen Beschäftigten am 30. Juni 2015 zustehenden Tabellenentgelt, gegebenenfalls zuzüglich eines am 30. Juni 2015 nach [§ 17 Absatz 4 Satz 2 Teil A, 1.](#) zustehenden Garantiebetrages und einer am 30. Juni 2015 zustehenden Besitzstandszulage nach [§ 9](#), besteht. 3Diese Beschäftigten werden einer ihrem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Zwischenstufe der Entgeltgruppen S 8b, S 9 bzw. S 11a zugeordnet. 4Zum 1. Juli 2017 steigen diese Beschäftigten in die dem Betrag nach nächsthöhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe auf. 5Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach [§ 1 Absatz 2 der Anlage zu § 44 Teil A, 1.](#) 6Liegt das Vergleichsentgelt nach Satz 2 über der höchsten Stufe der Entgeltgruppe S 8b, S 9 bzw. S 11a, werden diese Beschäftigten einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. 7Werden Beschäftigte vor dem 1. Juli 2017 aus einer individuellen Zwischenstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens der individuellen Zwischenstufe entspricht. 8Werden Beschäftigte aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe mindestens den Betrag, der ihrer bisherigen individuellen Endstufe entspricht. 9Die individuelle Zwischen- bzw. Endstufe verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von der Kommission für die Entgeltgruppe S 8b, S 9 bzw. S 11a beschlossenen Vomhundertsatz. 10[§ 24a Absatz 10](#) findet Anwendung. 11[§ 24a Absatz 11](#) gilt entsprechend mit der Maßgabe, dass an die Stelle des 31. Oktober 2009 der 30. Juni 2015 und an die Stelle des 1. November 2009 der 1. Juli 2015 tritt.

(6) ¹EIn am 30. Juni 2015 zustehender Strukturausgleich nach [§ 12](#) vermindert sich bei Höhergruppierung nach Absatz 2 um den sich daraus ergebenden Höhergruppierungsgewinn. ²Dies gilt auch bei Höhergruppierungen aus einer individuellen Endstufe nach Absatz 3.

¹entspricht seit 01.01.2017 der Nummer 3

24c Überleitung in die Anlage F zum Teil A, 1. zum 1. Januar 2023

(1) ¹Beschäftigte im Sinne des § 24b Abs. 5 Satz 1, die nicht innerhalb der Antragsfrist nach § 24b Abs. 5 Satz 1 ihre Eingruppierung nach dem Anhang zu der Anlage F zu Teil A, 1.1 geltend gemacht haben und die weiterhin Entgelt nach der Anlage A zum Teil A, 1. erhalten, können bis zum 30. Juni 2023 (Ausschlussfrist) ihre Eingruppierung nach dem Anhang zu der Anlage F zu Teil A, 1.1 schriftlich beantragen. ²Der Antrag wirkt auf den 1. Januar 2023 zurück.

(2) ¹Beschäftigte, die von ihrem Antragsrecht nach Absatz 1 Gebrauch machen, erhalten ab dem 1. Januar 2023 Entgelt nach einer der Entgeltgruppen S 8b, S 9 bzw. S 11a, in die sie nach dem Teil A, 2.3. Nummer 30 eingruppiert sind. ²Bei Beschäftigten nach Satz 1, wird ein Vergleichsentgelt gebildet, das aus dem diesen Beschäftigten am 31. Dezember 2022 zustehenden Tabellenentgelt, einem am 31. Dezember 2022 ggf. zustehenden Garantiebetrag und einer am 31. Dezember 2022 zustehenden Besitzstandszulage nach § 9 besteht. ³Diese Beschäftigten werden einer ihrem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Zwischenstufe zugeordnet. ⁴Zum 1. Januar 2027 steigen diese Beschäftigten in die dem Betrag nach nächsthöhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe auf; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach § 1 Abs. 2 der Anlage zu § 44 Teil A, 1. ⁵Liegt das Vergleichsentgelt nach Satz 2 über der höchsten Stufe derjenigen Entgeltgruppe, in die sie nach Satz 1 eingruppiert sind, werden diese Beschäftigten einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. ⁶Werden Beschäftigte vor dem 1. Januar 2027 aus einer individuellen Zwischenstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens ihrer bisherigen individuellen Zwischenstufe entspricht; § 1 Abs. 4 Satz 3 der Anlage zu § 44 Teil A, 1. findet Anwendung. ⁷Werden Beschäftigte aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe bzw. einer erneuten individuellen Endstufe, die mindestens dem Betrag ihrer bisherigen individuellen Endstufe entspricht; § 1 Abs. 4 Satz 3 der Anlage zu § 44 Teil A, 1. findet Anwendung. ⁸Die individuelle Zwischen- bzw. Endstufe verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz.

¹entspricht seit 01.01.2017 der Nummer 30 Teil A, 2.3.

§ 24d Höhergruppierung auf Antrag

¹Ergibt sich für Beschäftigte, die am 30. Juni 2022 in die Entgeltgruppe S 11b eingruppiert waren, aufgrund der Änderungen ab 1. Juli 2022 im Teil A, 2.3. Nummer 30 eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 12, sind diese Beschäftigten nur auf Antrag gemäß Teil A, 1. in diese Entgeltgruppe eingruppiert. ²Ergibt sich für Beschäftigte, die am 30. Juni 2022 in die Entgeltgruppe S 12 eingruppiert waren, aufgrund der Änderungen ab 1. Juli 2022 im Teil A, 2.3 Nummer 30 eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 14, sind diese Beschäftigten nur auf Antrag gemäß § 12 Teil A, 1. in diese Entgeltgruppe eingruppiert. ³Der Antrag nach Satz 1 oder 2 kann nur bis zum 31. Juli 2023 gestellt werden (Ausschlussfrist) und wirkt jeweils auf den 1. Juli 2022 zurück. ⁴Nach dem 1. Juli 2022 eingetretene Änderungen der Stufenzuordnung in der bisherigen Entgeltgruppe bleiben bei der Stufenzuordnung in der höheren Entgeltgruppe unberücksichtigt. ⁵Werden Beschäftigte nach Satz 1 aus einer individuellen Endstufe

höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt, das mindestens dem Entgelt ihrer bisherigen individuellen Endstufe zuzüglich des Garantiebetrags nach § 1 Abs. 4 Satz 2 der Anlage zu § 44 Teil A, 1. entspricht. 6Werden Beschäftigte nach Satz 2 aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt, das mindestens dem Entgelt ihrer bisherigen individuellen Endstufe zuzüglich des Höhergruppierungsgewinns, den die Beschäftigten erhalten, die aus der Stufe 6 ihrer bisherigen Entgeltgruppe in die höhere Entgeltgruppe höhergruppiert werden, entspricht. 7Die individuelle Endstufe verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz.

§ 24e Besondere Regelungen hinsichtlich der Stufenlaufzeit für Beschäftigte, die unter die Anlage zu § 44 Teil A,1. fallen und weitere Regelungen

(1) 1Beschäftigte, die nach dem Teil A, 2.3. Nummer 30 eingruppiert sind und die am 1. Oktober 2024 in Stufe 2 eine Stufenlaufzeit von mehr als zwei Jahren absolviert haben, werden zum 1. Oktober 2024 der Stufe 3 zugeordnet. 2Beschäftigte, die nach dem Teil A, 2.3 Nummer 30 eingruppiert sind und die am 1. Oktober 2024 in Stufe 3 eine Stufenlaufzeit von mehr als drei Jahren absolviert haben, werden zum 1. Oktober 2024 der Stufe 4 zugeordnet.

(2) 1Beschäftigte mit Eingruppierung in der Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 3 und Beschäftigte mit Eingruppierung in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten in der Fallgruppe 3, die am 1. Oktober 2024 in Stufe 4 eine Stufenlaufzeit von mehr als vier Jahren absolviert haben, werden zum 1. Oktober 2024 der Stufe 5 zugeordnet. 2Beschäftigte mit Eingruppierung in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppen 1 oder 2, die am 1. Oktober 2024 in der Stufe 4 eine Stufenlaufzeit von mehr als vier Jahren absolviert haben, werden zum 1. Oktober 2024 der Stufe 5 zugeordnet. 3Beschäftigte mit Eingruppierung in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppen 1 oder 2, die am 1. Oktober 2024 in der Stufe 5 eine Stufenlaufzeit von mehr als fünf Jahren absolviert haben, werden zum 1. Oktober 2024 der Stufe 6 zugeordnet.

(3) Für die Stufenzuordnung gemäß den Absätzen 1 und 2 gilt, dass die ab dem 1. Oktober 2024 zugeordnete Stufe jeweils neu zu laufen beginnt.

(4) 1Die Werte der Entgeltgruppe S 9 werden ab dem 1. Oktober 2024 neu gefasst. 2Dafür verändern sich die folgenden Tabellenwerte bis zum 1. Oktober 2024 bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den für die Entgeltgruppe S 9 (in der bis zum 30. September 2024 geltenden Fassung) festgelegten Vomhundertsatz:

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 9 In Euro	3.060,00	3.280,00	3.530,00	3.900,00	4.250,00	4.520,00

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

§§ 25 bis 28 (frei)

§ 29 Grundsatz

(1) ¹Für die Beschäftigten nach § 1 Absatz 1 und 2, deren Arbeitsverhältnis über den 31. Dezember 2016 hinaus fortbesteht, gelten ab dem 1. Januar 2017 für Eingruppierungen [§ 12](#) und [§ 13 Teil A, 1.](#) in Verbindung mit [Teil A, 2.](#) ²Diese Beschäftigten sind zum 1. Januar 2017 gemäß den nachfolgenden Regelungen in den [Teil A, 2.](#) übergeleitet.

(2) ¹Mit dem Inkrafttreten des [§ 12 Teil A, 1.](#) und des [§ 13 Teil A, 1.](#) in Verbindung mit [Teil A, 2.2.](#) treten die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte mit handwerklichen Tätigkeiten an die Stelle der bisherigen Oberbegriffe des Lohngruppenverzeichnisses [Teil A, 2.14.](#) ²Soweit Tätigkeitsmerkmale in dem Lohngruppenverzeichnis auf besondere körperliche Belastungen oder besondere Verantwortung abstellen, bleiben diese unberührt. ³Spezielle Eingruppierungsregelungen in dem Lohngruppenverzeichnis gelten bis zum Inkrafttreten einer diesbezüglichen Neuregelung fort. ⁴Die Lohngruppen des Lohngruppenverzeichnisses sind gemäß Anlage 4 den Entgeltgruppen zugeordnet.

Anmerkung zu Absatz 2 Satz 3:

Satz 3 findet im Anwendungsbereich der Entgeltgruppe 1 ([Teil A, 2.2.1. Nummer 1](#)) keine Anwendung.

§ 29a Besitzstandsregelungen

(1) ¹Die Überleitung erfolgt unter Beibehaltung der bisherigen Entgeltgruppe für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit. ²Eine Überprüfung und Neufeststellung der Eingruppierungen findet aufgrund der Überleitung nicht statt.

Anmerkung zu Absatz 1:

Die Zuordnung zu der Entgeltgruppe nach den [Anlagen 2, 2.K, 4](#) und [4K](#) in der bis zum 31. Dezember 2016 geltenden Fassung gilt als Eingruppierung.

(2) Hängt die Eingruppierung nach [§ 12](#) und [§ 13 Teil A, 1.](#) in Verbindung mit [Teil A, 2.](#) von der Zeit einer Tätigkeit oder Berufsausübung ab, wird die vor dem 1. Januar 2017 zurückgelegte Zeit so berücksichtigt, wie sie zu berücksichtigen wäre, wenn [§ 12](#) und [§ 13 Teil A, 1.](#) sowie [Teil A, 2.](#) bereits seit dem Beginn des Arbeitsverhältnisses gegolten hätten.

(3) Beschäftigte, denen am 31. Dezember 2016 eine persönliche Besitzstandszulage nach der [Anmerkung zu § 5 Absatz 2 Satz 2](#) oder eine persönliche Zulage nach [§ 17 Absatz 6](#) in der bis zum 31. Dezember 2016 geltenden Fassung zugestanden hat, erhalten eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Zulage, solange die anspruchsbegründende Tätigkeit unverändert auszuüben ist.

(4) ¹Soweit an die Tätigkeit in der bisherigen Entgeltgruppe über Absatz 3 hinaus besondere Entgeltbestandteile geknüpft waren und diese in [Teil A, 2.](#) nicht oder in geringerer Höhe entsprechend vereinbart sind, wird die hieraus am 1. Januar 2017 bestehende Differenz unter den bisherigen Voraussetzungen als Besitzstandszulage so lange gezahlt, wie die anspruchsbegründende Tätigkeit unverändert auszuüben ist und die Voraussetzungen für den besonderen Entgeltbestandteil nach bisherigem Recht weiterhin erfüllt sind. ²Die Differenz

verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vorhundertersatz.

Protokollnotiz zu Absatz 4:

1. Absatz 4 findet auf die Regelung in der Anmerkung Nummer 5 [Teil A](#), 2.3. Nummer 17.1. keine Anwendung.
2. Der Betrag der Differenz nach Satz 2 erhöht sich am 1. April 2021 um 1,40 Prozent, am 1. April 2022 um weitere 1,80 Prozent.

(5) Abweichend von Absatz 4 bestimmt sich die Zahlung der Besitzstandszulage für eine Vergütungsgruppenzulage nach [§ 9](#).

(6) Bei Veränderungen der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit der/des Beschäftigten ändert sich in den Fällen der Absätze 3 und 4 die Besitzstandszulage entsprechend.

(7) Beschäftigte, die am 31. Dezember 2016 nach § 3 Absatz 1 Buchstabe a der Anlage 3 zum BAT von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht befreit sind, bleiben für die Dauer ihres über den 31. Dezember 2016 hinaus zu demselben Arbeitgeber fortbestehenden Arbeitsverhältnisses von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht befreit.

§ 29b Höhergruppierungen

(1) 1Ergibt sich nach [Teil A, 2](#), eine höhere Entgeltgruppe, sind die Beschäftigten auf Antrag in der Entgeltgruppe eingruppiert, die sich nach [§ 12 Teil A, 1](#), ergibt. 2Der Antrag kann nur bis zum 31. Dezember 2017 gestellt werden (Ausschlussfrist) und wirkt auf den 1. Januar 2017 zurück; nach dem Inkrafttreten des [Teil A, 2](#), eingetretene Änderungen der Stufenzuordnung in der bisherigen Entgeltgruppe bleiben bei der Stufenzuordnung nach den Absätzen 2 bis 5 unberücksichtigt. 3Ruht das Arbeitsverhältnis am 1. Januar 2017, beginnt die Frist von einem Jahr nach Satz 1 mit der Wiederaufnahme der Tätigkeit; der Antrag wirkt auf den 1. Januar 2017 zurück.

(2) 1Die Stufenzuordnung in der höheren Entgeltgruppe richtet sich nach den Regelungen für Höhergruppierungen ([§ 17 Absatz 4 Teil A, 1. in der bis zum 28. Februar 2017](#) geltenden Fassung). 2War die/der Beschäftigte in der bisherigen Entgeltgruppe der Stufe 1 zugeordnet, wird sie/er abweichend von Satz 1 der Stufe 1 der höheren Entgeltgruppe zugeordnet; die bisher in Stufe 1 verbrachte Zeit wird angerechnet.

(3) 1Sind Beschäftigte, die eine Besitzstandszulage nach [§ 9](#) erhalten, auf Antrag nach Absatz 1 höhergruppiert, entfällt die Besitzstandszulage rückwirkend ab dem 1. Januar 2017. 2Abweichend von Absatz 2 Satz 1 wird für die Anwendung des [§ 17 Absatz 4 Satz 1 und 2 Teil A, 1. in der bis zum 28. Februar 2017](#) geltenden Fassung zu dem jeweiligen bisherigen Tabellenentgelt die wegfallende Zulage hinzugerechnet und anschließend der Unterschiedsbetrag ermittelt.

Anmerkung zu Absatz 3:

Im Falle einer Höhergruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe wird die Besitzstandszulage nach [§ 9](#) nur in der Ausgangsentgeltgruppe dem Tabellenentgelt hinzugerechnet.

(4) 1Sind Beschäftigte, die eine Besitzstandszulage nach § 29a Absatz 3 erhalten, auf Antrag nach Absatz 1 höhergruppiert, entfällt die Besitzstandszulage rückwirkend ab dem 1. Januar 2017. 2Ergibt sich durch die Höhergruppierung die Zuordnung zu einer niedrigeren Stufe als in der bisherigen Entgeltgruppe, wird abweichend von Absatz 2 Satz 1 die in der bisherigen Stufe zurückgelegte Stufenlaufzeit auf die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe angerechnet. 3Ist dadurch am Tag der Höhergruppierung in der höheren Entgeltgruppe die Stufenlaufzeit zum

Erreichen der nächsthöheren Stufe erfüllt, beginnt in dieser nächsthöheren Stufe die Stufenlaufzeit neu. 4§ 29a Absatz 4 findet keine Anwendung.

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

Anmerkung zu Absatz 5 Satz 2:

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

Anmerkung zu den Absätzen 4 und 5:

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

§ 29c Besondere Überleitungsregelungen

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

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

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

Anmerkung zu den Absätzen 2 und 3:

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

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

(4a) 1Ergibt sich bei Beschäftigten der Entgeltgruppen 2 und 3, für die gemäß des [Anhangs zu § 16 Teil A, 1. in der bis zum 31. Dezember 2016 geltenden Fassung](#) besondere Stufenregelungen gelten, erstmalig die Stufe 6, ist der/die Beschäftigte auf Antrag der Stufe zugeordnet, wenn die fünfjährige Stufenlaufzeit in der Stufe 5 erfüllt ist. 2In Entgeltgruppe 2Ü eingruppierte Beschäftigte mit Zuordnung zur Stufe 6 werden auf Antrag in Entgeltgruppe 2 eingruppiert und der Stufe 6 dieser Entgeltgruppe zugeordnet. 3Die Eingruppierung in Entgeltgruppe 2 erfolgt individuell mit Beginn des Monats, in dem der Antrag gestellt worden ist, frühestens aber zum Zeitpunkt des Erreichens der Stufe 6 in der Entgeltgruppe 2Ü.

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

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 7:
Beschäftigte, die am 31. Dezember 2016 der Entgeltgruppe 9 Stufe 3 zugeordnet waren und einen Antrag gemäß § 29b Teil A, 3. gestellt haben, werden zum 1. Januar 2018 der Entgeltgruppe 10 Stufe 3 zugeordnet.

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

§ 30 Geltungsbereich

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

§ 30a Überleitung

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

Anmerkung zu § 30a:
1Eine Korrektur der Eingruppierung außerhalb und unabhängig vom Inkrafttreten des § 46 Teil A, 1. ist möglich, wenn die vor dem 01.01.2021 getroffene Eingruppierungsfeststellung unzutreffend war. 2Dies gilt für den Arbeitgeber nur dann, wenn die rechtlichen Voraussetzungen einer korrigierenden Rückgruppierung vorliegen, d.h. keine bewusste übertarifliche Eingruppierung, sondern Irrtum im Rahmen der Eingruppierungsentscheidung.

§ 30b Eingruppierung

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

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

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

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

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

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

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

§ 30c Widerspruchsrecht

(1) 1Die Beschäftigten können für einen Zeitraum von 12 Monaten nach Mitteilung der neuen höheren Eingruppierung durch den Arbeitgeber gem. § 30b dieser schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber widersprechen. 2Der Widerspruch wirkt auf den 01.01.2021 zurück. 3Der Anspruch auf die Einmalzahlung entfällt und die Einmalzahlung ist zurückzuzahlen.

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

§ 30d Zulagen

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

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

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

§ 30e Besondere Überleitungsregelungen

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

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

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

(4) Mitbestimmungsrechte der Mitarbeitervertretung bleiben unberührt.

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

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

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 LfBG](#) 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.

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. 4.5 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.

- c. für die Teilnahme an Ausflügen, Veranstaltungen und Projekten die schriftliche Einwilligung der Eltern vorliegt und genügend Betreuungspersonen anwesend sind,
- d. betriebsfremde Personen nur zu vereinbarten Zeiten die Einrichtung betreten,
- e. sie nur in Absprache mit der Leitung bzw. dem Träger während der Arbeitszeit von der Kindertageseinrichtung abwesend sein können,
- f. die Eingangstüre geschlossen ist,
- g. die Vorgaben zum Datenschutz beachtet werden,
- h. die Vorgaben zum Kinderschutz nach [§ 8a SGB VIII](#) eingehalten werden.

§ 7 Regelung der Arbeitszeit, mittelbare Tätigkeit und Fortbildung

(1) Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit des pädagogischen Personals in der Kindertageseinrichtung verteilt sich auf unmittelbare Tätigkeit (pädagogische und religiöse Arbeit mit den Kindern) und mittelbare Tätigkeit*.

*Hinweis: bis 30. August 2013 „Verfügungszeit“.

(2)

a) ¹Unter mittelbare Tätigkeit für das pädagogische Personal fallen insbesondere Vor- und Nachbereitung der Arbeit, Dienstbesprechungen, Elternarbeit, Netzwerkarbeit/Gemeinwesenarbeit sowie Leitungsaufgaben. ²Auf Wunsch der/des Beschäftigten soll im Einvernehmen mit der Leitung der Kindertageseinrichtung ermöglicht werden, dass ein Teil der mittelbaren Arbeit außerhalb der Einrichtung, zum Beispiel in Form von mobilem Arbeiten, erbracht wird.

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

Protokollnotiz zu Absatz 2:

¹Die im Rahmen billigen Ermessens nach Satz 2 durch die Leitung vorzunehmende anteilmäßige Zuteilung von Arbeitszeit für mittelbare Tätigkeit trägt auch der Belastungssituation unmittelbarer Tätigkeit für ältere Beschäftigte Rechnung. ²Dies gilt auch für schwerbehinderte und gesundheitlich eingeschränkte Beschäftigte, soweit die Schwerbehinderung oder die gesundheitliche Einschränkung zu einer besonderen Belastung führt.

(3)

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

b) ¹Die Beschäftigten erhalten, wenn sie im Einverständnis mit dem Arbeitgeber freiwillig an einer fachlichen Veranstaltung teilnehmen, Arbeitsbefreiung bis zu fünf Arbeitstage im Kalenderjahr. ²50% der Kosten sowie die Fahrkosten entsprechend der Reisekostenordnung der bayerischen Diözesen werden vom Arbeitgeber erstattet.

c) Besinnungstage und Exerzitien, die im Interesse des Arbeitgebers angeboten werden, werden nicht auf die freiwillige Fortbildung angerechnet.

d) Die Teilnahme an Arbeitskreisen und Arbeitskonferenzen, zu denen Beschäftigte vom Träger entsandt werden, stehen dem Dienst gleich.

(4) ¹Darüber hinaus stehen innerhalb der Einrichtung für jede pädagogische Fach- und Ergänzungskraft – soweit gesetzliche Regelungen bestehen, zusätzlich zu diesen gesetzlichen Regelungen – im Rahmen der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit im Kalenderjahr 30 Stunden für Zwecke gemeinsamer zusätzlicher Vorbereitung und Qualifizierung zur Verfügung. ²Bei Teilzeitbeschäftigten gilt Satz 1 entsprechend mit der

Maßgabe, dass sich die Stundenzahl nach Satz 1 in dem Umfang, der dem Verhältnis der individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit zu der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht, reduziert. 3Die nach den Sätzen 1 und 2 ermittelten Gesamtstunden werden zu gleichen Zeitanteilen auf die pädagogischen Fach- und Ergänzungskräfte aufgeteilt. 4Die Leiterin/der Leiter der Kindertageseinrichtung entscheidet im Einvernehmen mit dem Träger, zu welchen Zwecken im Rahmen des Satzes 1 die zur Verfügung stehenden Stunden verwendet werden und mit welchen Arbeits- und Bildungsmethoden die Zwecke erreicht werden sollen.

(2) Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten sowie dual Studierende erhalten eine ergänzende Leistung von 67,58 Euro, ab 1. Dezember 2022 in Höhe von 68,09 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) Die sich nach den Absätzen 1 und 2 ergebende ergänzende Leistung wird höchstens in der Höhe gewährt, in der

a) bei Beschäftigten

das Tabellenentgelt, einschließlich Entgeltgruppenzulage, Vergütungsgruppenzulage (§ 9 ABD Teil A, 3.), persönlicher Zulage (Protokollnotiz zu § 6 ABD Teil A, 3., §§ 14, 14a, 31 Absatz 3, 32 Absatz 3 ABD Teil A, 1.), Garantiebetrags (§ 1 Absatz 4 der Anlage zu § 44 ABD Teil A, 1.) des Strukturausgleiches nach § 12 ABD Teil A, 3.

b) bei Auszubildenden

das Ausbildungsentgelt, bei Praktikantinnen und Praktikanten das Praktikumsentgelt und bei dual Studierenden das Studienentgelt hinter dem Grenzbetrag für die ergänzende Leistung zurückbleibt.

2Dieser Grenzbetrag beträgt für

a) Beschäftigte

ab 1. Januar 2022	3.844,78 Euro
ab 1. Dezember 2022	3.952,43 Euro

b) Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten und dual Studierende

ab 1. März 2020	1.384,17 Euro
ab 1. Dezember 2022	1.434,17 Euro

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 Absätzen 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 gewähren 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

- a) ab 1. Januar 2022 in Höhe von 35,34 Euro
- b) ab 1. Dezember 2022 in Höhe von 36,33 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. Januar 2022 5.334,10 Euro
- b) ab 1. Dezember 2022 5.504,01 Euro

10. Erstattung der Auslagen für Reisevorbereitungen und bei vorzeitiger Beendigung des Dienstgeschäfts ([§ 20](#)).

§ 5 Fahrkostenerstattung

(1) 1Für Strecken, die mit regelmäßig verkehrenden Beförderungsmitteln zurückgelegt worden sind, werden die entstandenen notwendigen Fahrkosten erstattet, und zwar beim Benutzen von

	Land- oder Wasserfahrzeugen	Flugzeugen	Schlafwagen
den Beschäftigten	bis zu den Kosten der		
der Entgeltgruppen 1 bis 7 bzw. S 2 bis S 5 (Besoldungsgruppen A 1 bis A 7)	zweiten Klasse	Touristen- oder Economyklasse	Touristenklasse
der übrigen Entgeltgruppen (Besoldungsgruppen)	ersten Klasse	Touristen- oder Economyklasse	Doppel- oder Einbettklasse

2Fahrpreisermäßigungen sind zu berücksichtigen. 3Wird die Dienstreise an der Wohnung angetreten oder beendet, werden höchstens die Fahrkosten erstattet, die bei der Abreise oder Ankunft an der Dienststelle angefallen wären; dies gilt nicht, wenn es zur Erledigung des konkreten Dienstgeschäfts aus dienstlichen Gründen erforderlich ist, die Dienstreise zwischen zwanzig Uhr und sechs Uhr oder an einem Samstag, Sonntag oder gesetzlichen Feiertag anzutreten oder zu beenden. 4Fahrkosten werden nicht erstattet, wenn das regelmäßig verkehrende Beförderungsmittel oder ein anderes Beförderungsmittel unentgeltlich benutzt werden kann.

(2) Ist die/der Dienstreisende noch nicht in eine der Entgeltgruppen eingruppiert, z. B. Auszubildende, so wird sie/er für die Fahrkostenerstattung Beschäftigten der Entgeltgruppen 1 bis 7 gleichgestellt.

Protokollnotiz zu § 5 Absatz 2:

1Ansonsten gilt: Ist die/der Dienstreisende noch nicht Angehöriger einer Besoldungsgruppe, so ist die Besoldungsgruppe seines Eingangsamts maßgebend. 2Die Rückwirkung der Einweisung in eine Planstelle und die Rückwirkung der Zuteilung eines Amtes zu einer anderen Besoldungsgruppe bleiben unberücksichtigt.

(3) Die Kosten einer höheren Klasse werden erstattet, wenn Dienstreisende sie aus dienstlichen Gründen benutzen mussten.

(4) 1Dienstreisende, denen nach Absatz 1 die Fahrkosten der niedrigsten Klasse zu erstatten wären, werden bei einem Grad der Behinderung von wenigstens 50 die Auslagen für die nächsthöhere Klasse erstattet. 2Dieselbe Vergünstigung kann anderen Dienstreisenden gewährt werden, wenn ihr körperlicher oder gesundheitlicher Zustand das Benutzen der höheren Klasse rechtfertigt.

(5) 1Für Strecken, die aus triftigen Gründen mit anderen als den in [§ 6](#) genannten nicht regelmäßig verkehrenden Beförderungsmitteln zurückgelegt worden sind, werden die entstandenen notwendigen Fahrkosten erstattet. 2Liegen keine triftigen Gründe vor, so darf keine höhere Reisekostenvergütung gewährt werden als beim Benutzen eines regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels.

§ 6 Wegstrecken- und Mitnahmeentschädigung

(1) Für Strecken, die Dienstreisende aus triftigen Gründen mit einem ihnen gehörenden Fahrzeug zurücklegen, wird als Auslagenersatz eine Wegstreckenentschädigung gewährt, und zwar je Kilometer bei Benutzung eines

1.	Kraftwagens	0,40 €,
2.	Motorrads oder Motorrollers	0,15 €,
3.	Mopeds oder Mofas	0,09 €,
4.	Fahrrads	0,06 €.

2Dem Fahrzeug im Sinn des Satzes 1 steht das unentgeltlich zur Verfügung gestellte Fahrzeug des Ehegatten, des Lebenspartners im Sinn des [§ 1 des Lebenspartnerschaftsgesetzes](#) oder eines mit der/dem Dienstreisenden in häuslicher Gemeinschaft lebenden Verwandten oder Verschwägerten gleich. 3Mit der Wegstreckenentschädigung nach Satz 1 sind die Aufwendungen für die Mitnahme von Gepäck abgegolten.

(2) Dienstreisende, die in ihrem Fahrzeug Personen mitgenommen haben, die Anspruch auf Wegstreckenentschädigung gegen denselben Arbeitgeber haben, erhalten Mitnahmeentschädigung je Person und Kilometer in Höhe von 0,02 € bei Benutzung eines Kraftwagens und in Höhe von 0,01 € bei Benutzung eines Motorrads oder Motorrollers.

(3) Sind Dienstreisende von einer im kirchlichen Dienst stehenden Person mitgenommen worden, die Anspruch auf Fahrkostenerstattung gegen einen anderen Arbeitgeber hat, so erhalten sie Mitnahmeentschädigung nach Absatz 2, soweit ihnen Auslagen für die Mitnahme entstanden sind.

(4) Zur Abgeltung der Mehraufwendungen, die durch regelmäßig in größerem Umfang erforderliche Fahrten mit privateigenen Kraftwagen auf unbefestigten Forststrecken verursacht werden, erhalten im Forstdienst tätige Dienstreisende nach näherer Bestimmung der obersten Dienstbehörde zur Wegstreckenentschädigung nach Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 einen Zuschlag von 0,03 € je Kilometer.

Protokollnotiz zu § 6 Absatz 4:

Oberste Dienstbehörde ist für den Bereich der Diözesen und den unter ihrer Aufsicht stehenden Stiftungen das Ordinariat, bei anderen Rechtsträgern ist dies die Vertreterin/der Vertreter des jeweiligen Rechtsträgers (z. B. die/der Ordensobere oder der Vorstand).

(5) Wegstrecken- und Mitnahmeentschädigung werden nicht gewährt, wenn ein Dienstfahrzeug unentgeltlich benutzt werden kann.

(6) Für Strecken, die Dienstreisende ohne Vorliegen triftiger Gründe mit einem ihnen gehörenden Fahrzeug zurücklegen, wird eine Wegstreckenentschädigung gewährt, und zwar je Kilometer bei Benutzung eines

1.	Kraftwagens	0,25 €,
2.	Motorrads oder Motorrollers	0,12 €,
3.	Mopeds oder Mofas	0,07 €,
4.	Fahrrads	0,04 €.

2§ 5 Absatz 1 Satz 4 gilt sinngemäß.

(7) [§ 5 Absatz 1 Satz 3](#) gilt entsprechend.

§ 7 Dauer der Dienstreise

1Die Dauer der Dienstreise richtet sich nach der Abreise und der Ankunft an der Wohnung.

2Wird die Dienstreise an der Dienststelle angetreten oder beendet, so tritt diese an die Stelle der Wohnung.

(2) ¹Aus dem Angebot des Leasinggebers kann die/der Beschäftigte ein Fahrrad auswählen, das einschließlich des leasingfähigen Zubehörs den Wert in Höhe von 7.000,00 Euro nicht überschreitet. ²Maßgeblich für den Preis des Fahrrads ist die unverbindliche Preisempfehlung des Herstellers, Importeurs oder Großhändlers einschließlich der Umsatzsteuer.

(3) ¹Die Umwandlungsraten umfassen die Raten für die Leistungen nach Absatz 1. ²Die Entgeltumwandlung beginnt mit der Entgeltzahlung im Monat der Übernahme und endet mit dem Ablauf des auf den letzten Monat der vereinbarten Laufzeit folgenden Monats.

(4) Jeder/Jedem Beschäftigten kann jeweils nur ein Fahrrad überlassen werden.

(5) ¹Die gesetzlichen Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretungen bleiben unberührt. ²Näheres kann in einer Dienstvereinbarung geregelt werden.

D, 17. Mobiles Arbeiten

Bezüglich mobilem Arbeiten ist der Abschluss einer Dienstvereinbarung nach § 38 Absatz 1 Nr. 1 MAVO zulässig.

D, 18. Arbeitsmarktzulagen

¹Soweit es zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften erforderlich ist, kann Gruppen von Beschäftigten nach freiem Ermessen zusätzlich zu dem ihnen zustehenden Entgelt eine Zulage in der Höhe von bis zu 20 v. H. der Stufe 2 der jeweiligen Entgeltgruppe gezahlt werden. ²Die Zulage kann befristet werden. ³Eine Zulage kann auch einzelnen Beschäftigten gewährt werden, soweit es keine Gruppe vergleichbarer Beschäftigter gibt.

Protokollnotiz:

Die Anwendung der Regelung setzt voraus, dass der Arbeitgeber zuvor die Mitarbeitervertretung über seine Absicht informiert hat.

Teil E: Auszubildende und Praktikanten

E, 1. Regelungen für Auszubildende

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Regelung gilt für

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

b) Schülerinnen/Schüler

- in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege, Altenpflege,

- in der Operationstechnischen Assistenz und der Anästhesietechnischen Assistenz, jeweils nach der Empfehlung der Deutschen Krankenhausgesellschaft vom 17. September 2013,

- nach dem Notfallsanitättergesetz,

- in praxisintegrierten Ausbildungsgängen zur Erzieherin/zum Erzieher nach landesrechtlichen Regelungen und

- für Auszubildende in der Pflege nach dem Gesetz über Pflegeberufe (Pflegeberufegesetz), die in Verwaltungen und Einrichtungen, die unter den Geltungsbereich des ABD fallen, ausgebildet werden,

- in praxisintegrierten Ausbildungsgängen zur Heilerziehungspflegerin/zum

Heilerziehungspfleger nach landesrechtlichen Regelungen,

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

	Berufsausbildung	Gesetzliche Vorschriften in der jeweils aktuellen Fassung
1.	Orthoptistinnen und Orthoptisten	Orthoptistengesetz vom 28. November 1989 (BGBl. I S. 2061) Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Orthoptistinnen und Orthoptisten vom 21. März 1990 (BGBl. I S. 563)
2.	Logopädinnen und Logopäden	Gesetz über den Beruf des Logopäden vom 7. Mai 1980 (BGBl. I S. 529) Ausbildungs- und Prüfungsordnung für Logopäden vom 1. Oktober 1980 (BGBl. I S. 1892)
3.	a) Medizinisch-technische Laboratoriumsassistentinnen und Medizinisch-technische Laboratoriumsassistenten b) Medizinisch-technische Radiologieassistentinnen und Medizinisch-technische Radiologieassistenten c) Medizinisch-technische Assistentinnen für Funktionsdiagnostik und Medizinisch-technische Assistenten für Funktionsdiagnostik	MTA-Gesetz vom 2. August 1993 (BGBl. I S. 1402) Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für technische Assistenten in der Medizin vom 25. April 1994 (BGBl. I S. 922)
4.	Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten	Ergotherapeutengesetz vom 25. Mai 1976 (BGBl. I S. 1246) Ergotherapeuten-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung vom 2. August 1999 (BGBl. I S. 1731)
5.	Physiotherapeutinnen und Physiotherapeuten	Masseur- und Physiotherapeutengesetz vom 26. Mai 1994 (BGBl. I S. 1084) Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Physiotherapeuten vom 6. Dezember 1994 (BGBl. I S. 3786)

6.	Diätassistentinnen und Diätassistenten	Diätassistentengesetz vom 8. März 1994 (BGBl. I S. 446) Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Diätassistentinnen und Diätassistenten vom 1. August 1994 (BGBl. I S. 2088)
----	--	--

(2) Diese Regelung gilt nicht für

- a) Schülerinnen/Schüler in der Krankenpflegehilfe und Altenpflegehilfe,
- b) Praktikantinnen/Praktikanten und Volontärinnen/Volontäre,
- c) Auszubildende, die in Ausbildungsberufen der Landwirtschaft, des Weinbaues oder der Forstwirtschaft ausgebildet werden, es sei denn, dass die Beschäftigten des Ausbildenden unter das ABD fallen,
- d) körperlich, geistig oder seelisch behinderte Personen, die aufgrund ihrer Behinderung in besonderen Ausbildungswerkstätten, Berufsförderungswerkstätten oder in Lebenshilfeeinrichtungen ausgebildet werden sowie
- e) für Studierende in einem ausbildungsintegrierten dualen Studium, die vom Geltungsbereich des ABD Teil E, 4. erfasst sind.

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

§ 2 Ausbildungsvertrag, Nebenabreden

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

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

2Bei Auszubildenden in der Pflege nach dem Pflegeberufegesetz muss der Ausbildungsvertrag darüber hinaus folgende Angaben enthalten:

- a) den gewählten Vertiefungseinsatz einschließlich einer Ausrichtung nach § 7 Abs. 4 Satz 2 Pflegeberufegesetz,
- b) Verpflichtung der Auszubildenden/des Auszubildenden zum Besuch der Ausbildungsveranstaltungen der Pflegeschule,
- c) Umfang etwaiger Sachbezüge,
- d) Hinweis auf die Rechte als Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer im Sinne von § 3 MAVO des Trägers der praktischen Ausbildung.

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

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

(Diese Regelung ist befristet bis zum 31. August 2023.)

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*.
(132.JG, Nr.11 vom 14.11.2022- Seite 499).

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 142 [[herunterladen](#)]

Beschluss im schriftlichen Beschlussverfahren der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 12. Dezember 2022

- ABD Teil D, 9. (Reisekostenordnung der bayerischen Diözesen)
hier: Erhöhung der Wegstreckenentschädigung

zum 1. Januar 2023

Anlage 141 [[herunterladen](#)]

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

- ABD § 1 Allgemeiner Geltungsbereich
hier: Aufnahme einer Verweisung auf Teil H ABD

zum 1. Januar 2023

- ABD Teil A, 1. (Abschnitt VII: Sonderregelungen) und ABD Teil C, 7. (Dienststörung für das pädagogische Personal in den katholischen Kindertageseinrichtungen)
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 28 vom 18. Mai 2022 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) - Besonderer Teil Verwaltung – (BT-V)

Die Änderungen des Artikels 1 Nummer 2 treten rückwirkend
zum 1. Januar 2022 in Kraft.

Die Änderungen des Artikels 1 Nummern 1a, 1b, 3 und 4
sowie des Artikels 2 treten rückwirkend
zum 1. Juli 2022 in Kraft.

Die Änderungen des Artikels 1 Nummer 1c treten
zum 1. Oktober 2024 in Kraft.

- ABD Teil A, 2.3. Nummer 30 (Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst)
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 19 vom 18. Mai 2022 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD)

rückwirkend zum 1. Juli 2022

Die Nummern 15 und 17 sind
gemäß § 20a Teil A, 1. in Kraft getreten.

- ABD Teile A, 3. (Regelung zur Überleitung der Beschäftigten und des Übergangsrechts)
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 18 vom 18. Mai 2022 zum Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA)

rückwirkend zum 1. Juli 2022
§ 24e Absatz 4 ist gemäß § 20a Teil A, 1. in Kraft getreten.

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

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

hier: redaktionelle Korrekturen

rückwirkend zum 1. Juni 2022

- ABD Teil C, 7. (Dienststörung für das pädagogische Personal in den katholischen Kindertageseinrichtungen)

hier: Erbringung mittelbarer Arbeit außerhalb der Einrichtung

zum 1. Januar 2023

- ABD Teil D, 8. (Regelung über eine ergänzende Leistung an Beschäftigte und Auszubildende)
hier: Änderung von fehlerhaften ABD-Bezügen

zum 1. Dezember 2022

- ABD Teil D, 18. (Arbeitsmarktzulagen)

hier: Schaffung von Arbeitsmarktzulagen zur Bindung und Gewinnung von qualifizierten Fachkräften

zum 1. Januar 2023

Diese Änderungen ist befristet bis zum 31. Dezember 2025.

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

hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 11 vom 18. Mai 2022 zum Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD)

rückwirkend zum 1. Juli 2022

Anlage 140 [\[herunterladen\]](#)

Beschlüsse der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 13./14. Juli 2022

- ABD Teil A, 1. (Erschwerniszuschläge)

hier: Umsetzung des 17. Landesbezirklichen Tarifvertrags vom 2. Juni 2022 zu § 23 Absatz 1 TVÜ-VKA

rückwirkend zum 1. April 2022
Die Regelung tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2022 außer Kraft.

- ABD Teil B, 4.1.1. (Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften an Realschulen und Gymnasien) ABD Teil B, 4.1.2 (Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften an beruflichen Schulen) ABD Teil B, 4.1.3. (Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften an Grund- und Mittelschulen)

hier: Brückenteilzeit

zum 1. August 2022

- ABD Teil D, 8. (Regelung über eine ergänzende Leistung an Beschäftigte und Auszubildende)
hier: Änderungen in Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 8 vom 17. Februar 2022 zum
Tarifvertrag über eine ergänzende Leistung an Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer,
Auszubildende und dual Studierende des Freistaates Bayern (TV-L) vom 23. Juli 2007

Diese Änderungen treten gemäß der Protokollnotiz zu den Absätzen
1 und 2 in § 2 Absatz 2 sowie der Protokollnotiz zu § 3 ABD Teil D, 8.
zum 1. Dezember 2022 in Kraft.

- ABD Teil D, 10 a. (Zusatzversorgung BVK)

hier: Stabilisierungsmodell der Zusatzversorgung BVK

Die Änderung tritt zum 1. September 2022 in Kraft.
Sie wird mit dem Auslaufen des Stabilisierungsmodells gegenstandslos.

- ABD Teil D, 17. (Mobiles Arbeiten)

hier: Öffnung für Dienstvereinbarungen

zum 1. September 2022

- ABD Teil F, 1. (Mentorenzulage)

hier: Sonderregelung

zum 1. September 2022

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

hier: Verlängerung

zum 1. September 2022

Anlage 139 [\[herunterladen\]](#)

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

Beschlüsse 2021

Anlage 138 [\[herunterladen\]](#)

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

Anlage 137 [\[herunterladen\]](#)

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 Änderungsstarifvertrags 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 Änderungsstarifvertrags 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 Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten)
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