

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

- I. Beschlüsse der 155. Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA vom 04./05.07.2012**
- **§ 1 ABD Teil A, 1.
(Allgemeiner Geltungsbereich)**
hier: Änderungen infolge des Gesetzes zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt
rückwirkend zum 1. April 2012
 - **§ 18a ABD Teil A, 1.
(Besondere Einmalzahlung)**
hier: Änderung des Absatz 2 in Umsetzung der Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und kommunalen Arbeitgebern vom 31. März 2012
rückwirkend zum 1. März 2012
 - **ABD Teil A, 2.6.
(Vorläufige Entgeltordnung für Religionslehrerinnen/
Religionslehrer i. K.)**
hier: Erhöhung der Förderschulzulage in Umsetzung der Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und kommunalen Arbeitgebern vom 31. März 2012
zum 1. September 2012
 - **§ 8a ABD Teil A, 3.
(Mehrfachaufstiege bei kirchenspezifischen Berufen)**
hier: Vorläufige Regelung bis zum Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung
rückwirkend zum 1. Oktober 2011

-
- **ABD Teil B, 4.**
(Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)
hier: Anpassung an die neuen Bezeichnungen der Bewertungsstufen rückwirkend zum 25. Oktober 2011
 - **ABD Teil B, 4.**
(Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)
hier: Lehrkräfte an Realschulen als Systembetreuer
zum 1. August 2012
 - **ABD Teil B, 4.1.**
(Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse arbeitsvertraglich beschäftigter Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)
hier: 90-Minuten-Regelung für Einsatz in offenen oder gebundenen Ganztagsangeboten
zum 1. August 2012
 - **ABD Teil B, 4.1.**
(Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse arbeitsvertraglich beschäftigter Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)
hier: Dienstliche Beurteilung und Leistungsfeststellung der Lehrkräfte, Schulleiterinnen und Schulleiter an katholischen Schulen
zum 1. August 2012
 - **ABD Teil B, 4.1.1.**
(Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften an Realschulen und Gymnasien)
hier: Entfristung der Vorschrift über Lehrkräfte an Realschulen mit Führungsaufgaben, Erweiterung auf Gymnasien
zum 1. August 2012
 - **ABD Teil B, 4.1.1.**
(Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften an Realschulen und Gymnasien)
hier: Regelung des Entgelts und der Zahl der Anrechnungsstunden von Schulpsychologen an Realschulen
zum 1. August 2012

-
- **ABD Teil B, 4.3.**
(Ordnung für Berufsbezeichnungen von arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräften an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)
hier: Beurteilungsturnus für Systembetreuer und Beratungslehrkräfte
zum 1. August 2012

 - **ABD Teil B, 4.3.**
(Ordnung für Berufsbezeichnungen von arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräften an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)
hier: Berufsbezeichnung „Beratungsrektorin/Beratungsrektor“
für qualifizierte Beratungslehrkräfte an Realschulen
zum 1. August 2012

 - **ABD Teil E, 1.1.**
(Regelung für Auszubildende)
hier: Umsetzung des Änderungsstarifvertrags Nr. 3 vom 31. März 2012
zum Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD)
– Allgemeiner Teil – vom 13. September 2005
verschiedene Inkraftsetzungsdaten

II. Beschluss der 155. Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA vom 04./05.07.2012 mit Änderungen in Umsetzung des § 20a ABD Teil A, 1.

- **Änderungen des ABD Teil A, 1.**
hier: Umsetzung des Änderungsstarifvertrags Nr. 7 vom 31. März 2012
zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005
verschiedene Inkraftsetzungsdaten

- **Änderungen des ABD Teil A, 1.**
hier: Umsetzung des Änderungsstarifvertrags Nr. 12 vom 31. März 2012
zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Besonderer Teil
Verwaltung – (BT-V) – vom 13. September 2005
verschiedene Inkraftsetzungsdaten

-
- **Änderungen des ABD Teil A, 3.
(Regelung zur Überleitung der Beschäftigten und des
Übergangsrechts)**
hier: Umsetzung des Änderungsstarifvertrags Nr. 7 vom 31. März 2012
zum Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen
Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts
(TVÜ-VKA) vom 13. September 2005
verschiedene Inkraftsetzungsdaten

 - III. Beschluss der 155. Vollversammlung der Bayerischen
Regional-KODA vom 04./05.07.2012 mit Änderung in
Umsetzung des § 2 Absatz 3 Satz 4 ABD Teil D, 8.**

 - **ABD Teil D, 8.
(Regelung über eine ergänzende Leistung an Beschäftigte und
Auszubildende)**
hier: Änderung von Bestimmungen in Umsetzung der Tarifeinigung
in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen
Dienstes von Bund und kommunalen Arbeitgebern vom 31. März 2012
verschiedene Inkraftsetzungsdaten

 - IV. Beschluss der 155. Vollversammlung der Bayerischen
Regional-KODA vom 04./05.07.2012 mit Änderung in
Umsetzung des § 8b ABD Teil E, 1.1.**

 - **ABD Teil E, 1.1.
(Regelung für Auszubildende)**
hier: Umsetzung des Änderungsstarifvertrags Nr. 4 vom 31. März 2012
zum Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD)
– Besonderer Teil BBiG – vom 13. September 2005
verschiedene Inkraftsetzungsdaten

V. Beschluss der 155. Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA vom 04./05.07.2012 mit Änderungen in Umsetzung des § 4 Absatz 5 ABD Teil B, 5.

- **Änderungen des ABD Teil B, 5.
(Regelung für die Kraftfahrer und Kraftfahrerinnen)**

hier: Erhöhung der Pauschalentgelte in Umsetzung der Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und kommunalen Arbeitgebern vom 31. März 2012
verschiedene Inkraftsetzungsdaten

VI. Beschluss der 155. Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA vom 04./05.07.2012 mit Änderungen in Umsetzung des § 20a ABD Teil A, 1.

- **Änderung des ABD Teil D, 12.
Regelung über eine einmalige Pauschalzahlung 2012 und 2013**

in Umsetzung des Tarifvertrages über eine einmalige Pauschalzahlung 2012 und 2013 (VKA) vom 31. März 2011
verschiedene Inkraftsetzungsdaten

VII. Beschluss der 155. Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA vom 04./05.07.2012 mit Änderung in Umsetzung des § 14a ABD Teil E, 2.

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

hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrag Nr. 3 vom 31. März 2012 zum Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD) vom 27. Oktober 2009
verschiedene Inkraftsetzungsdaten

VIII. Änderung in Umsetzung des § 7 Absatz 2 Satz 2 ABD Teil D, 6a.

- **ABD Teil D, 6a.**
(Regelung zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte – FlexAZR –)
hier: Umsetzung des Änderungsstarifvertrags Nr. 2 vom 31. März 2012 zum Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte – TV FlexAZ – vom 27. Februar 2010
zum 1. März 2012

IX. Bekanntmachung in Umsetzung des § 20a ABD Teil A, 1.

- **Bekanntmachung**
der Bereitschaftsdienstentgelte in Umsetzung der Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und kommunalen Arbeitgebern vom 31. März 2012
- **Bekanntmachung**
der Stundenentgelte gemäß dem Hinweis zu § 8 Absatz 1 Satz 3 ABD Teil A, 1. in Umsetzung der Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und kommunalen Arbeitgebern vom 31. März 2012

I. **Beschlüsse der 155. Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA vom 04./05.07.2012**

§ 1 ABD Teil A, 1.

(Allgemeiner Geltungsbereich)

hier: Änderungen infolge des Gesetzes zur Verbesserung
der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt

Artikel 1

Änderungen des ABD Teil A, 1.

§ 1 Absatz 2 ABD Teil A, 1. wird wie folgt geändert:

1. In Buchstabe i) werden die Worte „§§ 217 ff. SGB III“ durch die Worte „§§ 88 ff. SGB III“ ersetzt.
2. Der Buchstabe k) wird aufgehoben.

Artikel 2

Inkrafttreten

Diese Änderungen treten rückwirkend zum 1. April 2012 in Kraft.

**§ 18a ABD Teil A, 1.
(Besondere Einmalzahlung)**

hier: Änderung des Absatz 2 in Umsetzung der Tarifeinigung
in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des
öffentlichen Dienstes von Bund und kommunalen
Arbeitgebern vom 31. März 2012

**Artikel 1
Änderungen des ABD Teil A, 1.**

Das ABD Teil A, 1. wird wie folgt geändert:

§ 18a Absatz 2 wird wie folgt geändert:

1. In Satz 1 werden die Worte „im Jahr 2012 21 %“ durch die Worte „im Jahr 2012 20,29 %“ und die Worte „im Jahr 2013 24 %“ durch die Worte „im Jahr 2013 23,35 %“ ersetzt.
2. Satz 2 wird gestrichen.

**Artikel 2
Ausnahmen vom Geltungsbereich**

¹Für Beschäftigte, die spätestens mit Ablauf des 31. März 2012 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, gelten die in Artikel 1 aufgeführten Änderungen nur, wenn die/der Beschäftigte die Geltung der ab 1. März 2012 geltenden Tabellenentgelte schriftlich beantragt und diese Tabellenentgelte Anwendung finden. ²Für Beschäftigte, die spätestens mit Ablauf des 31. März 2012 aufgrund eigenen Verschuldens ausgeschieden sind, gelten die in Artikel 1 aufgeführten Änderungen nicht.

**Artikel 3
Inkrafttreten**

Diese Änderungen treten rückwirkend zum 1. März 2012 in Kraft.

**ABD Teil A, 2.6.
(Vorläufige Entgeltordnung für Religionslehrerinnen/
Religionslehrer i. K.)**

hier: Erhöhung der Förderschulzulage in Umsetzung der
Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die
Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und
kommunalen Arbeitgebern vom 31. März 2012

**Artikel 1
Änderungen des ABD Teil A, 2.6.**

Das ABD Teil A, 2.6. wird wie folgt geändert:

1. Die Hochziffer 1 zu § 2 Absatz 1 Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„1Ab 01.09.2012 beträgt die Zulage 13,08 Euro. Ab 01.09.2013 beträgt die Zulage 13,45 Euro.“

2. Die Hochziffer 1 zu § 2 Absatz 2 Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„1Ab 01.09.2012 beträgt die Zulage 13,62 Euro. Ab 01.09.2013 beträgt die Zulage 14,00 Euro.“

**Artikel 2
Inkrafttreten**

Diese Änderungen treten zum 1. September 2012 in Kraft.

§ 8a ABD Teil A, 3.
(Mehrfachaufstiege bei kirchenspezifischen Berufen)
hier: Vorläufige Regelung bis zum Inkrafttreten der
neuen Entgeltordnung

Artikel 1
Änderungen des ABD Teil A, 3.

Das ABD Teil A, 3. wird wie folgt geändert:

§ 8a wird wie folgt geändert:

1. Absatz 3 Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„²Diese Beschäftigten, die nach Satz 1 in EG 5 eingruppiert sind, sind ab dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht die zweite Höhergruppierung erreicht hätten, in die Entgeltgruppe 6 eingruppiert, wenn die Höhergruppierung nach bisherigem Recht bis spätestens 28. Februar 2014 erreicht worden wäre und die Voraussetzungen gemäß § 8 Absatz 1 Satz 3 erfüllt sind.“

2. Absatz 4 Sätze 3 und 4 werden wie folgt gefasst:

„³Diese Beschäftigten sind ab dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht die dritte Höhergruppierung erreicht hätten, in die Entgeltgruppe 10 eingruppiert, wenn die Höhergruppierung nach bisherigem Recht bis spätestens 28. Februar 2014 erreicht worden wäre und die Voraussetzungen des § 8 Absatz 1 Satz 3 erfüllt sind. ⁴Diese Beschäftigten erhalten zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht eine Vergütungsgruppenzulage erreicht hätten, eine Besitzstandszulage, wenn die Vergütungsgruppenzulage nach bisherigem Recht bis spätestens 28. Februar 2014 erreicht worden wäre; § 9 Absatz 2 und 2a findet entsprechende Anwendung.“

3. Absatz 5 Sätze 2 und 3 werden wie folgt gefasst:

„²Diese Beschäftigten sind ab dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht die zweite Höhergruppierung erreicht hätten, in die Entgeltgruppe 10 eingruppiert, wenn die Höhergruppierung nach bisherigem Recht bis spätestens 28. Februar 2014 erreicht worden wäre und die Voraussetzungen des § 8 Absatz 1 Satz 3 erfüllt sind. ³Diese Beschäf-

tigten erhalten zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht eine Vergütungsgruppenzulage erreicht hätten, eine Besitzstandszulage, wenn die Vergütungsgruppenzulage nach bisherigem Recht bis spätestens 28. Februar 2014 erreicht worden wäre; § 9 Absatz 2 und 2a findet entsprechende Anwendung.

4. An § 8a wird folgende Protokollnotiz angefügt:

„Protokollnotiz zu § 8a Absätze 3, 4 und 5:
Bewährungsaufstiege, die nach bisherigem Recht (ABD i. d. F. bis 30.09.2005) vor dem Inkrafttreten der Änderung des § 8a zum 1. Oktober 2011 erreicht worden wären, werden mit Wirkung zum 1. Oktober 2011 vollzogen. Entgeltnachzahlungen für Bewährungsaufstiege, die zwischen 1. Oktober 2011 und 31. Oktober 2012 erreicht worden wären oder mit Wirkung zum 1. Oktober 2011 zu vollziehen sind, werden mit dem Tabellenentgelt für den Monat Oktober 2012 ausgezahlt.“

Artikel 2 Inkrafttreten

Diese Änderungen treten rückwirkend zum 1. Oktober 2011 in Kraft.

ABD Teil B, 4.
**(Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte an
Schulen in kirchlicher Trägerschaft)**
hier: Anpassung an die neuen Bezeichnungen der
Bewertungsstufen

Artikel 1
Änderungen des ABD Teil B, 4.1.

1. Das ABD Teil B, 4.1.1., 4.1.2. und 4.1.3. wird jeweils wie folgt geändert:

In Nr. 6 Absatz 4 Satz 3 werden die Worte
„Leistung, die den Anforderungen insgesamt entspricht – EN“
durch die Worte ersetzt:
„Leistung, die den Anforderungen voll entspricht – VE“.
2. In Anlage C Nr. 1 Satz 2 ABD Teil B, 4.1. werden die Worte
„Leistung, die den Anforderungen insgesamt entspricht – EN“
durch die Worte ersetzt:
„Leistung, die den Anforderungen voll entspricht – VE“.
3. Die Anlage D Ziffer I. ABD Teil B, 4.1. wird wie folgt geändert:

a) Im Absatz 5 werden die Worte
„Leistung, die den Anforderungen insgesamt entspricht (EN)“
durch die Worte ersetzt:
„Leistung, die den Anforderungen voll entspricht (VE)“.
- b) Im Absatz 6 werden die Worte
„Leistung, die die Anforderungen im Wesentlichen erfüllt (WE)“
durch die Worte ersetzt:
„Leistung, die den Anforderungen in hohem Maße gerecht wird (HM)“.

Artikel 2
Änderungen des ABD Teil B, 4.3.

1. Das ABD Teil B, 4.3. Nr. 5 wird wie folgt geändert:
 - a) In Satz 2 werden die Worte
„Leistung, die den Anforderungen insgesamt entspricht – EN“
durch die Worte ersetzt:
„Leistung, die den Anforderungen voll entspricht – VE“.
 - b) In Satz 3 werden die Worte
„Leistung, die die Anforderungen im Wesentlichen erfüllt – WE“
durch die Worte ersetzt:
„Leistung, die den Anforderungen in hohem Maße gerecht wird – HM“.
2. In ABD Teil B, 4.3. Nr. 8 Satz 7 werden die Worte
„Leistung, die den Anforderungen insgesamt entspricht – EN“
durch die Worte ersetzt:
„Leistung, die den Anforderungen voll entspricht – VE“.

Artikel 3
Inkrafttreten

Diese Änderungen treten rückwirkend zum 25. Oktober 2011 in Kraft.

ABD Teil B, 4.
**(Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte
an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)**
hier: Lehrkräfte an Realschulen als Systembetreuer

Artikel 1
Änderungen des ABD Teil B, 4.1.1.

Nr. 5 b ABD Teil B, 4.1.1. wird wie folgt geändert:

1. Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Systembetreuer erhalten bei alleiniger Betreuung der schulischen Verwaltungs-EDV-Ausstattung sowie der sonstigen schulischen EDV-Ausstattung an einer oder mehreren Schulen bei insgesamt bis zu 539 Schülerinnen und Schülern eine Anrechnungsstunde, bei bis zu 750 Schülerinnen und Schülern zwei Anrechnungsstunden und ab 751 Schülerinnen und Schülern drei Anrechnungsstunden; je 250 Schülerinnen und Schüler zusätzlich kann je eine weitere Anrechnungsstunde vergeben werden.“

Protokollnotiz zu Absatz 1:

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

2. Absatz 2 Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„¹Systembetreuer mit staatlicher Qualifizierung zum Systembetreuer und der Bewertungsstufe „Leistung, die die Anforderungen übersteigt – UB“ oder besser, erhalten bei alleiniger Betreuung der schulischen Verwaltungs-EDV-Ausstattung sowie der sonstigen schulischen EDV-Ausstattung an einer oder mehreren Schulen bei insgesamt über 750 Schülerinnen und Schülern für die Dauer der Tätigkeit als Systembetreuer ein Entgelt nach Besoldungsgruppe 14 der für Beamte des Freistaates Bayern gemäß dem Bayerischen Besoldungsgesetz geltenden Besoldungsordnung A, oder wenn ihr Entgelt niedriger als Besoldungsgruppe 13 ist, ein Entgelt, das eine Besoldungsgruppe über dieser Besoldungsgruppe liegt.“

3. Der bisherige Satz 2 wird Satz 2 Halbsatz 1. Der Punkt wird durch ein Semikolon ersetzt. Es wird folgender Halbsatz 2 angefügt:

„bei Systembetreuern, die sich am 31.07.2012 in der Bewährungszeit nach der zu diesem Zeitpunkt geltenden Regelung befanden, wird die bereits zurückgelegte Bewährungszeit angerechnet.“

4. Es wird folgender Satz 3 eingefügt:

„³Für Systembetreuer, die am 31.07.2012 die Voraussetzungen des Satzes 1 oder 2 in der an diesem Tag geltenden Fassung erfüllt haben, verbleibt es bei der bisherigen Regelung; dies gilt auch für Systembetreuer, die sich an diesem Tag bereits mindestens 3 volle Jahre in der Bewährungszeit nach Satz 2 befunden haben.¹⁴“

5. An Satz 3 wird folgende Fußnote 1 angefügt:

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

6. Der bisherige Satz 3 wird Satz 4.

Artikel 2 **Änderung des ABD Teil B, 4.3.**

Nr. 10 Satz 2 ABD Teil B, 4.3. wird wie folgt gefasst:

„²Die Berufsbezeichnung „Beratungsrektorin/Beratungsrektor“ als Systembetreuerin/Systembetreuer setzt an Realschulen voraus, dass die Zahl der Schülerinnen und Schüler an der Schule bzw. an den Schulen bei insgesamt über 750 liegt; Lehrkräfte, denen das Recht zum Führen der Berufsbezeichnung „Beratungsrektorin/Beratungsrektor“ als Systembetreuerin/Systembetreuer bis zum 31.07.2012 aufgrund der Betreuung von mindestens 60 Computerarbeitsplätzen eingeräumt worden war, führen für die Dauer ihrer Tätigkeit als Systembetreuerin/Systembetreuer weiterhin diese Berufsbezeichnung.“

Artikel 3 **Inkrafttreten**

Diese Änderungen treten zum 1. August 2012 in Kraft.

ABD Teil B, 4.1.
(Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse
arbeitsvertraglich beschäftigter Lehrkräfte an Schulen
in kirchlicher Trägerschaft)
hier: 90-Minuten-Regelung für Einsatz in offenen oder
gebundenen Ganztagsangeboten

Artikel 1
Änderungen des ABD Teil B, 4.1.

Das ABD Teil B, 4.1. wird wie folgt geändert:

Nr. 4 Absatz 7 Satz 2 Teil B, 4.1.1., 4.1.2. und 4.1.3. wird jeweils wie folgt geändert:

1. Satz 2 wird Satz 2 erster Halbsatz.
2. Der Punkt wird durch ein Semikolon ersetzt.
3. Es wird folgender zweiter Halbsatz angefügt:

„bei einem Einsatz in offenen oder gebundenen Ganztagsangeboten werden 45 Minuten Unterricht mit 90 Minuten außerunterrichtlicher Aufgaben verrechnet, sofern die Ganztagsangebote die Voraussetzungen für die staatliche Förderung erfüllen.“

Artikel 2
Inkrafttreten

Diese Änderungen treten zum 1. August 2012 in Kraft.

ABD Teil B, 4.1.
(Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse
arbeitsvertraglich beschäftigter Lehrkräfte an Schulen
in kirchlicher Trägerschaft)
hier: Dienstliche Beurteilung und Leistungsfeststellung
der Lehrkräfte, Schulleiterinnen und Schulleiter an
katholischen Schulen

Artikel 1
Änderungen des ABD Teil B, 4.1.

Das ABD Teil B, 4.1. wird wie folgt geändert:

Nr. 5 Absatz 5 Teil B, 4.1.1., 4.1.2. und 4.1.3. wird jeweils wie folgt geändert:

1. Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„Für die Beurteilung der Lehrkräfte und der Schulleiterinnen und Schulleiter gelten die Ordnung gemäß Absatz 4 Satz 2 und Anlage D, ergänzend die staatlichen Vorschriften.“

2. Die bisherigen Sätze 2 und 3 werden gestrichen.

3. Die bisherigen Sätze 4 bis 9 werden die Sätze 2 bis 7.

Artikel 2
Änderung des ABD Teil B, 4.1.

Die Anlage D wird wie folgt gefasst:

Anlage D

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

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

1. Allgemeines

1.1 Dienstliche Beurteilungen erfüllen im Wesentlichen folgende Zwecke:

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

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

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

1.2 Grundsätze der Beurteilung

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

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

2. Inhalt der Beurteilungen, Beurteilungsmaßstab und Bewertung

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

2.1 Aufgabenbeschreibung

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

2.2 Beurteilungsmerkmale

Die dienstliche Beurteilung hat sich entsprechend Art. 58 Abs. 2 LlbG auf die Beurteilungsmerkmale der fachlichen Leistung sowie der Eignung und Befähigung der Lehrkraft zu erstrecken. Die Einzelmerkmale, die der Erfassung von Leistung, Eignung und Befähigung dienen und auf die jeweils einzugehen ist, werden im Folgenden aufgeführt. Ergänzt werden die staatlichen Beurteilungsmerkmale durch Leistungsbeschreibungen und -anforderungen, wie sie für katholische Schulen

maßgeblich und z. B. in den „Qualitätskriterien für Katholische Schulen“ (2009) grundgelegt sind. Die Erläuterungen der einzelnen Merkmale sind nicht abschließend; die Beurteilenden können gegebenenfalls auf weitere Gesichtspunkte eingehen. Zu bedenken ist, dass die der Erfassung der Beurteilungsmerkmale dienenden Gesichtspunkte nicht streng voneinander getrennt, sondern eng miteinander verknüpft sind und sich teilweise überschneiden.

2.2.1 Beurteilung der fachlichen Leistung

1. *Unterrichtsplanung und Unterrichtsgestaltung*

Bei der Beurteilung der Unterrichtsqualität sind folgende Kriterien entscheidend:

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

Didaktik:

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

Methodik:

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

Sicherung des Unterrichtsziels:

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

Leistungsnachweise/Leistungsbeurteilung:

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

2. Unterrichtserfolg

Beim Unterrichtserfolg sind vor allem folgende Gesichtspunkte zu beurteilen:

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

3. Erzieherisches Wirken

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

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

- die Bejahung der christlichen Werte und Erziehungsziele sowie des Erziehungs- und Bildungsauftrags der Kirche,
- die Umsetzung des Erziehungskonzeptes der Schule in allen Unterrichtsfächern und bei allen außerunterrichtlichen Angeboten,
- spürbare Achtung vor der Person der Schülerinnen und Schüler,
- begründetes Einbringen der eigenen Positionen im Schulalltag, Selbstreflexion im Wissen um die eigenen Stärken und Schwächen,
- offener und vertrauensvoller Umgang mit den Schülerinnen und Schülern,
- Bereitschaft, den einzelnen Schülerinnen und Schülern als Ansprechpartner zur Verfügung zu stehen, um sie in persönlicher und fachlicher Hinsicht zu fördern und in ihrer Entwicklung unter Wahrung der dabei notwendigen persönlichen Distanz begleiten zu können,
- Aufmerksamkeit für die Ängste und Sorgen der Schülerinnen und Schüler,
- aktive Beteiligung an der pastoralen Gestaltung des Schullebens und die Beachtung schulpastoraler Anliegen im Unterricht,
- Anregung der Schülerinnen und Schüler zum persönlichen und gemeinschaftlichen Gebet, zur Meditation, zur Mitfeier des Gottesdienstes und zu anderen Ausdrucksformen des religiösen Lebens,
- Anregung zur kritischen Auseinandersetzung mit Werten, Normen und Einstellungen,
- Unterstützung der Schülerinnen und Schüler bei deren Persönlichkeitsentwicklung, beim Reflektieren des eigenen Tuns und darin, Verantwortung für sich selbst sowie für andere in Familie, Kirche und Gesellschaft zu übernehmen,
- Befähigung zu verantwortungsbewusstem Handeln im Sinne der Ehrfurcht vor Gott sowie der Achtung vor der unveräußerlichen Würde eines jeden Menschen, vor allem Leben und vor der gesamten Schöpfung,
- Erziehung zur Wertschätzung der Verschiedenartigkeit aller Menschen, ungeachtet der sozialen, kulturell-ethnischen und religiösen Herkunft, in einer Atmosphäre der Offenheit und des Dialogs zwischen Konfessionen, Religionen und Weltanschauungen,

-
- Förderung des wertschätzenden und verantwortungsvollen Umgangs der Schülerinnen und Schüler mit dem eigenen Körper und dem Körper der anderen,
 - altersangemessene fachliche und persönliche Unterstützung der Schülerinnen und Schüler bei der Entwicklung von Fach-, Sozial- und Methodenkompetenzen sowie beim Erkennen, Ausschöpfen und Kultivieren der innewohnenden Potentiale,
 - Förderung sozialer Tugenden, wie Kooperationsbereitschaft, Beziehungs- und Gemeinschaftsfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Höflichkeit, Freundlichkeit und Rücksichtnahme,
 - Unterstützung der Schülerinnen und Schüler, ihre Begabungen und Fähigkeiten im Schulleben einzubringen,
 - Förderung von Solidarität und Hilfe für Schwächere, z. B. das eigenverantwortliche Engagement von Schülerinnen und Schülern in der Schulgemeinschaft (z. B. Tutoren, Streitschlichter) und das Engagement in „Compassion“-Projekten,
 - Lösen/Bewältigen von schwierigen Situationen und Konflikten, insbesondere bei Kindern und Jugendlichen in individuellen und/oder sozialen Schwierigkeiten sowie bei Leid, Tod und Trauer,
 - Eintreten für Schwächere; achten darauf, dass Andersdenkende nicht verletzt werden und sachbezogene Meinungsäußerungen respektiert werden,
 - aktive und fördernde Mitarbeit an Inklusionsmaßnahmen, soweit diese an der Schule bestehen,
 - Einsatz für einen ggf. gemeinsamen Unterricht von Schülerinnen und Schülern mit und ohne sonderpädagogischem Förderbedarf,
 - Führung und Betreuung von Klassen und Unterrichtsgruppen, auch bei außerunterrichtlichen Veranstaltungen wie z. B. Festen, Feiern, Wanderungen, Fahrten, Theater, Musik und Kunstausstellungen.

4. Zusammenarbeit

Zu beurteilen sind:

- die Fähigkeit und Bereitschaft zur unterstützenden Zusammenarbeit und zum respektvollen und wertschätzenden Umgang mit der Schulleitung, dem Kollegium und den Erziehungsberechtigten und den nicht unterrichtenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in gegenseitiger Achtung vor der jeweiligen Profession bzw. Rolle,
- die für die Erziehungsarbeit nötige rege Kommunikation und Zusammenarbeit mit den Familien der Schülerinnen und Schüler, Vorbereitung und Einsatz für Elterngespräche und Elternversammlungen,
- die intensive Zusammenarbeit im Kollegium, gegenseitige Unterstützung und Hilfe,

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

5. Sonstige dienstliche Tätigkeiten

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

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

6. *Wahrnehmung von übertragenen schulischen Funktionen*

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

Die Wahrnehmung von Funktionen ist unter folgenden Gesichtspunkten zu bewerten:

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

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

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

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

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

2.2.2 Beurteilung der Eignung und Befähigung

1. *Entscheidungsvermögen*

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

2. *Belastbarkeit, Einsatzbereitschaft*

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

3. *Berufskennnisse und ihre Erweiterung*

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

2.2.3 Ergänzende Bemerkungen

Hier kann das durch die Bewertung der einzelnen Beurteilungsmerkmale von der Lehrkraft gezeichnete Bild durch ergänzende Bemerkungen, insbesondere zur Einschätzung ihrer Persönlichkeit, die in den beiden Blöcken „fachliche Leistung“ und „Eignung/Befähigung“ noch nicht ausreichenden Niederschlag gefunden haben, aber in die Gesamturteilsbildung einbezogen werden sollen, abgerundet werden. Hierzu

zählt auch der Fall, dass eine Schwerbehinderte bzw. ein Schwerbehinderter trotz der mit der Behinderung verbundenen Erschwernis gute oder gar herausragende Leistungen erbringt.

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

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

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

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

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

2.3 Beurteilungsmaßstab und Bewertung

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

2.3.2 Bewertung

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

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

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

Leistung, die die Anforderungen besonders gut erfüllt (BG)

Leistung, die die Anforderungen übersteigt (UB)

Leistung, die den Anforderungen voll entspricht (VE)

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

Leistung, die Mängel aufweist (MA)

Leistung, die insgesamt unzureichend ist (IU)

Zwischenstufen und Zusätze sind nicht zulässig.

Erläuterung der Bewertungsstufen:

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

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

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

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

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

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

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

Leistung, die die Anforderungen übersteigt (UB):

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

Die Lehrkraft wirkt überdurchschnittlich für das kirchliche Profil der Schule.

Leistung, die den Anforderungen voll entspricht (VE):

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

Die Lehrkraft wirkt deutlich für das kirchliche Profil der Schule.

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

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

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

Leistung, die Mängel aufweist (MA):

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

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

Leistung, die insgesamt unzureichend ist (IU):

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

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

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

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

2.3.5 Im Beurteilungsbogen ist auch eine Aussage zur Schwerbehinderung (unter Angabe des Grades der Behinderung) zu treffen. Bei der Beurteilung der Leistung Schwerbehinderter ist eine etwaige Minderung der Arbeitsmenge oder der Verwendungsfähigkeit durch die Behinderung zu berücksichtigen (Art. 21 Abs. 2 LbG in Verbindung mit Abschnitt IX Nr. 2 der Fürsorgeleitlinien, Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen vom 3. Dezember 2005 [KWMB I 2007 S. 18]). Hat die Behinderung eine Minderung der Arbeitsmenge oder der Verwendungsfähigkeit zur Folge, so ist in die Beurteilung ein Hinweis aufzunehmen, dass die Minderung der Arbeitsmenge oder der Verwendungsfähigkeit infolge der Behinderung berücksichtigt wurde. Haben sich die Leistungen in einem Beurteilungszeitraum gegenüber

einer früheren Beurteilung wesentlich verschlechtert, so ist in der Beurteilung zu vermerken, ob und inwieweit die nachlassende Arbeits- und Verwendungsfähigkeit ggf. auf die Behinderung zurückzuführen ist. Auf Abschnitt IX Nr. 3 der Fürsorgetrichtlinien wird hingewiesen.

3. Verwendungseignung

- 3.1 Sind Angaben dazu möglich, für welche dienstlichen Aufgaben und beförderungswirksame Funktionen die beurteilte Lehrkraft in Betracht kommt, so sind diese bei dem Beurteilungsmerkmal „Verwendungseignung“ zu vermerken. Die Beurteilungsaussagen müssen die Feststellung über die dienstliche Verwendungseignung tragen. Maßgebend ist jeweils die Eignung einer Lehrkraft, nicht z. B. die organisatorische Situation an der einzelnen Schule. Aussagen zur Verwendungseignung werden nicht gesondert bewertet.
- 3.2 Sofern für die oder den Beurteilten eine Verwendung in Führungspositionen (z. B. Schulleiterin, Schulleiter, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Direktorat, mittlere Führungsebene) in Betracht kommt, ist eine differenzierte Aussage zur Führungsqualifikation (Führungspotenzial) zu treffen.
- 3.3 Bei in Betracht gezogener Verwendung in herausgehobenen Funktionen sind folgende Kriterien zu berücksichtigen:
- Auftreten, persönliche Wirkung
 - Kontaktfähigkeit
 - Zuhören
 - Ausdrucksfähigkeit
 - Argumentation
 - Überzeugungskraft
 - Durchsetzungsvermögen
 - Motivationsfähigkeit
 - Gesprächsführung
 - Lösen/Bewältigen von schwierigen Situationen und Konflikten
 - Zeitmanagement
 - Informationsverhalten
 - Organisationsgeschick
 - Aufgeschlossenheit gegenüber Gesamtinteressen/Sensibilität für Umweltbedingungen
 - Strategisches Denken
 - Diagnosefähigkeit/Urteilsvermögen
 - Kreatives Denken
 - Innovatives Denken
 - Identifikation mit dem kirchlichen Profil
 - Einsatz für die Umsetzung des kirchlichen Profils.

3.4 Auf eine Aussage zur Verwendungseignung wird verzichtet,

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

4. **Beurteilungsverfahren**

4.1 **Allgemeines**

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

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

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

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

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

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

-
- weil es für die oder den Beurteilenden Anlass sein kann, das Urteil zu korrigieren oder zu festigen,
 - weil es in der Begegnung zwischen Lehrkraft und der oder dem Beurteilenden eine Situation schafft, die über den unmittelbaren Anlass hinaus förderlich sein und zum gegenseitigen Vertrauensverhältnis beitragen kann.

Der wesentliche Gesprächsinhalt ist zu dokumentieren.

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

Beurteilende Schulleiterinnen oder Schulleiter sollen Beobachtungen ihrer Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter, der Lehrkräfte der mittleren Führungsebene 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 mittleren Führungsebene von der Schulleiterin bzw. dem Schulleiter mit der Durchführung eigenständiger Unterrichtsbesuche betraut werden.

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

- 4.1.4 Schriftlich festgelegte und zum Personalakt genommene Zielvereinbarungen, die zur Erfüllung der Dienstaufgaben getroffen wurden, sind Gegenstand der dienstlichen Beurteilung.
- 4.1.5 Bei Teilzeitbeschäftigung gelten die gleichen Grundsätze für die Beurteilung wie bei Vollbeschäftigung. Der verminderte Umfang der Unterrichtspflichtzeit ist entsprechend § 8 Abs. 1 Satz 4 KLDO zu beachten.
- 4.1.6 Der Beurteilungsbogen kann nach Maßgabe des Schulträgers gemäß anliegendem Muster vereinfacht sein.

4.2 Periodische Beurteilungen

4.2.1 Beurteilungszeitraum

- a) Der Beurteilungszeitraum umfasst bei Beamtinnen und Beamten des Katholischen Schulwerks grundsätzlich vier Kalenderjahre, bei arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräften drei bzw. fünf Jahre gemäß ABD Teil B, 4.3. Ordnung für Berufsbezeichnungen (OfB); er schließt an den Zeitraum der vorangegangenen periodischen Beurteilung an. Die Beurteilung ist unmittelbar nach dem Ende des Beurteilungszeitraums zu erstellen. Der Beurteilungszeitraum ist, abgesehen von begründeten Sonderfällen, auszuschöpfen. Ein begründeter Ausnahmefall liegt insbesondere vor, wenn die Schulleiterin bzw. der Schulleiter zum Ende des im letzten Jahr des Beurteilungszeitraums liegenden Schuljahres die Schule wechselt, in die Freistellungsphase der Altersteilzeit oder in den Ruhestand tritt. In diesen Fällen hat sie bzw. er die dienstlichen Beurteilungen vorher rechtzeitig abzuschließen und zu eröffnen, soweit keine zwingenden Gründe entgegenstehen.
- b) Die Beurteilungszeiträume werden bei Beamtinnen und Beamten des Katholischen Schulwerks durch das Katholische Schulwerk in Bayern gemäß den Beurteilungsrichtlinien des Staatsministeriums festgelegt. Der erste Beurteilungszeitraum, der diesen Beurteilungsrichtlinien unterliegt, beginnt für diese Lehrkräfte am 1. Januar 2011 und endet am 31. Dezember 2014.
Die Beurteilungszeiträume für arbeitsvertraglich beschäftigte Lehrkräfte sind gemäß OfB individuell und umfassen entweder drei oder fünf Jahre. Beurteilungszeiträume, die zwischen dem 1. Januar 2011 und dem 31. Dezember 2014 enden, unterliegen diesen Beurteilungsrichtlinien.
- c) Für Lehrkräfte, die im Lauf des letzten Jahres des Beurteilungszeitraums nach einer Abordnung oder Versetzung an eine nicht mit unterrichtlichen Aufgaben befasste Stelle oder nach einer Beurlaubung in den Schuldienst zurückkehren, sind Beurteilungen zum Ablauf eines Jahres nach der Rückkehr zu erstellen, es sei denn, die zurückkehrende Lehrkraft beantragt innerhalb von drei Monaten nach ihrer Rückkehr, in die nächste periodische Beurteilung einbezogen zu werden, und diesem Antrag wird entsprochen. Die Lehrkräfte sind auf diese Möglichkeit und eventuelle Nachteile durch die Schulleiterin bzw. den Schulleiter hinzuweisen. Vorstehendes gilt sinngemäß für abgeordnete oder versetzte bzw. beurlaubte Lehrkräfte, die im Lauf des ersten oder zweiten Jahres eines Beurteilungszeitraums den Schuldienst wieder antreten.

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

4.2.2 Zu beurteilender Personenkreis

- a) Periodisch zu beurteilen sind alle auf Lebenszeit verbeamteten Lehrkräfte des Katholischen Schulwerks und alle unbefristet arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräfte.
- b) Nicht mehr beurteilt wird, wer im Laufe des Kalenderjahres, das an das Ende des Beurteilungszeitraums anschließt, in den Ruhestand oder in die Freistellungsphase der Altersteilzeit tritt. Dies gilt nicht, wenn die Beamtin bzw. der Beamte noch nicht die Endstufe (Art. 30 Abs. 2 Satz 1 BayBesG entsprechend) in seiner Besoldungsgruppe erreicht hat. Nicht mehr beurteilt wird außerdem, wer spätestens im Laufe des Kalenderjahres, das an das Ende des Beurteilungszeitraums anschließt, das 58. Lebensjahr vollendet und eine Erklärung zum Verzicht auf eine Beurteilung abgegeben hat. Dies gilt nicht, wenn das Katholische Schulwerk oder der Schulträger eine Beurteilung fordert.
- c) Bei Lehrkräften, die im letzten Jahr des Beurteilungszeitraums in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit berufen werden, entfällt die periodische Beurteilung.

4.3 Zwischenbeurteilung

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

Wechselt eine Lehrkraft an eine andere Schule oder an eine nicht mit unterrichtlichen Aufgaben befasste Stelle, erstellt die oder der bisher zuständige Beurteilende eine Zwischenbeurteilung, wenn die Lehrkraft mindestens ein Schulhalbjahr an der Schule tätig war und im letzten Schulhalbjahr ihrer Tätigkeit nicht dienstlich beurteilt worden ist. Ist die aufnehmende Stelle eine andere Schule im Anwendungsbereich des ABD, erhält diese – sowie bei einem Wechsel des Schulträgers im Anwendungsbereich des ABD auch der aufnehmende Schulträger – einen Abdruck der Zwischenbeurteilung,

gegebenenfalls mit einer Abschrift dagegen erhobener schriftlicher Einwendungen; führt die Überprüfung der Zwischenbeurteilung zu deren Abänderung, so wird die aufnehmende Schule hiervon verständigt.

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

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

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

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

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

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

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

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

4.5 Anlassbeurteilung

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

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

Anlassbeurteilungen sind zudem auf Anforderung der überprüfenden Stelle zu erstellen.

4.6 Zuständigkeit

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

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

4.7 Beteiligung der Mitarbeitervertretung

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

4.8 Eröffnung der dienstlichen Beurteilung

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

4.9 Einwendungen gegen die dienstliche Beurteilung

Der Lehrkraft wird für etwaige Einwendungen eine Überlegungsfrist von drei Wochen nach der Eröffnung eingeräumt. Die Lehrkraft soll etwaige Einwendungen innerhalb dieses Zeitraums erheben, damit deren Berücksichtigung im Überprüfungsverfahren sichergestellt ist. Nach Ablauf dieser Frist wird die Beurteilung der überprüfenden Behörde vorgelegt.

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

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

4.10 Überprüfung der dienstlichen Beurteilung

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

-
- b) Eine abgeänderte dienstliche Beurteilung ist spätestens drei Monate nach der Überprüfung der Lehrkraft nochmals zu eröffnen (vgl. Art. 61 Abs. 1 Satz 5 LlbG entsprechend); der überprüfenden Stelle ist hierüber zu berichten. Die Lehrkraft bestätigt durch ihre Unterschrift die Eröffnung der geänderten Beurteilung. Der Lehrkraft ist ein Abdruck der geänderten Beurteilung auszuhändigen. Wird den Einwendungen nicht entsprochen, so ist die Lehrkraft vom Ergebnis der Überprüfung ihrer Einwendungen zu verständigen. In diesem Fall oder bei der nochmaligen Eröffnung ist der Lehrkraft die zu ihren Einwendungen erfolgte schriftliche Stellungnahme der oder des Beurteilenden bekannt zu geben. Diese Stellungnahme ist der Lehrkraft in Kopie auszuhändigen. Die Beurteilung ist mit dem Vermerk über ihre Eröffnung zu den Personalakten zu nehmen.

5. Leistungsfeststellung

5.1 Fallgestaltungen

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

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

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

5.2 Gegenstand der Leistungsfeststellung

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

a) Regelmäßiger Stufenaufstieg

Entsprechend Art. 30 Abs. 2 BayBesG steigt der Grundgehalt in regelmäßigen Zeitabständen (bis zum Erreichen der Endstufe) an, wenn die Lehrkraft die mit dem Amt verbundenen Mindestanforderungen erfüllt. Bezugspunkt für die entsprechend Art. 30 Abs. 3 Satz 1 BayBesG erforderliche Leistungsfeststellung ist grundsätzlich das jeweilige Amt im statusrechtlichen Sinn, das die Lehrkraft am Beurteilungsstichtag bzw. dem Stichtag der gesonderten Leistungsfeststellung innehat. Die Mindestanforderungen gelten regelmäßig als erfüllt, wenn die Lehrkraft im Gesamturteil der fachlichen Leistung (Leistungsfeststellung) mindestens die dafür in Nr. 6 Abs. 4 Satz 3 ABD Teil B, 4.1. geforderte Bewertungsstufe erzielt hat. Bei der Entscheidung sind sämtliche zurechenbaren Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen. Es handelt sich dabei insbesondere darum,

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

Die Grundsätze der „Fürsorgerichtlinien“ sind zu beachten.

Eine gesonderte Berücksichtigung der oben genannten Umstände bei der Leistungsfeststellung ist nur insoweit möglich, als diese nicht bereits Eingang bei der Bewertung der entsprechend Art. 58 Abs. 3 Nr. 1, Abs. 6 Satz 2 LfB-G maßgeblichen Beurteilungskriterien gefunden haben (vgl. Nr. 2.3.5; keine doppelte Berücksichtigung). Durch die Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls ist gewährleistet, dass unberechtigte Benachteiligungen verhindert werden, und auf die Besonderheiten von Einzelfällen eingegangen werden kann.

b) Stufenstopp

Es kann nicht festgestellt werden, dass die Mindestanforderungen erfüllt sind, weil die Lehrkraft nicht im Gesamturteil der fachlichen Leistung (Leistungsfeststellung) gemäß Nr. 2.3.1 mindestens die

dafür in Nr. 6 Abs. 4 Satz 3 ABD Teil B, 4.1. geforderte Bewertungsstufe erzielt hat, ist gesetzliche Folge des Art. 30 Abs. 3 BayBesG in entsprechender Anwendung das Verbleiben in der bisherigen Stufe. Der regelmäßige Stufenaufstieg darf einer Lehrkraft nur versagt werden, wenn sie rechtzeitig vorher auf die Leistungsmängel ausdrücklich hingewiesen worden ist (Art. 62 Abs. 4 Satz 2 LlbG entsprechend). Dies soll der betroffenen Lehrkraft die Chance geben, Leistungsmängel rechtzeitig zu beheben und gleichzeitig aufzeigen, dass finanzielle Einbußen hingenommen werden müssen, wenn die Leistungen nicht gesteigert werden. Inhalt und Zeitpunkt des Hinweises sind im Personalakt zu vermerken.

Unterbleibt eine positive Feststellung entsprechend Art. 62 Abs. 3 LlbG, ist dies der Lehrkraft gegenüber – in entsprechender Anwendung des Art. 39 Abs. 1 Satz 2 BayVwVfG – zu begründen. Eine Abschrift der Mitteilung der Gründe ist in den Personalakt aufzunehmen. Entsprechend Art. 62 Abs. 5 LlbG wird regelmäßig überprüft, ob nunmehr die Mindestanforderungen entsprechend Art. 30 Abs. 3 Satz 1 BayBesG vorliegen.

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

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

c) Leistungsstufe

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

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

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

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

5.3 Leistungsfeststellungen während der Probezeit

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

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

5.4 Zusammentreffen von Zeiten aktiver Dienstleistung und von berücksichtigungsfähigen Zeiten

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

5.5 Zuständigkeit und Verfahren

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

5.6 Maßstab

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

5.7 Wirksamkeit

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

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

5.8 Einwendungen gegen die Leistungsfeststellung

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

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

1. Allgemeines

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

1.2 Dienstliche Beurteilungen erfüllen im Wesentlichen folgende Zwecke:

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

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

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

1.3 Grundsätze der Beurteilung

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

1.3.2 Dienstliche Beurteilungen erfüllen ihren Zweck nur, wenn sie nach objektiven Gesichtspunkten, d. h. nach den Geboten der Gleichmäßigkeit, Gerechtigkeit und Sachlichkeit erstellt werden. Dazu gehört auch eine

Vergleichbarkeit der Beurteilungsergebnisse auf Ebene der bayerischen (Erz-)Diözesen. Die Beurteilungen müssen ein möglichst zutreffendes, umfassendes und ausgewogenes Bild von den Leistungen und Fähigkeiten der Schulleiterinnen bzw. Schulleiter geben. Dementsprechend müssen in den Beurteilungen sowohl Stärken als auch Schwächen, soweit diese für die dienstliche Verwendbarkeit von Bedeutung sind oder sein können, zum Ausdruck kommen. Dabei ist zu vermeiden, dass erstmals zum Ende des Beurteilungszeitraums Mängel angesprochen werden. Sie sind gegebenenfalls rechtzeitig anzusprechen und Möglichkeiten zur Abhilfe aufzuzeigen, damit die Mängel abgestellt werden können. Das diesbezüglich Veranlasste ist zu dokumentieren.

2. Inhalt der Beurteilungen, Beurteilungsmaßstab und Bewertung

2.1 Beurteilungsmerkmale

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

2.1.1 Beurteilung der fachlichen Leistung

2.1.1.1 Arbeitserfolg

2.1.1.1.1 Arbeitsqualität

a) Bildung des katholischen Schulprofils

- Nutzung des Gestaltungsspielraums einer Schule in freier Trägerschaft,
- Förderung und Unterstützung des katholischen Profils, der Schulpastoral und des christlichen Lebens in Zusammenarbeit und Abstimmung mit der gesamten Schulfamilie (liturgische, spirituelle und zusätzliche Angebote; soziales Engagement),

-
- Förderung des Besuchs kirchlicher Veranstaltungen,
 - Präsenz bei Schulgottesdiensten und ähnlichen Veranstaltungen,
 - Integration und Inklusion von Menschen mit Behinderung,
 - Förderung eines guten Schulklimas, einer Kultur der individuellen Anerkennung und Wertschätzung sowie guter Kommunikation,
 - Steigerung der pädagogischen Wirksamkeit durch Angebote zum Gespräch und Gedankenaustausch bei pädagogischen, didaktischen, psychologischen, sozialen sowie juristischen Fragen und persönlichen Anliegen für alle Mitglieder der Schulfamilie.

b) Schulentwicklungsmaßnahmen

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

2.1.1.1.2 Beachtung von inhaltlichen und formalen Vorgaben

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

2.1.1.1.3 Unterrichtliche Tätigkeit (entsprechend dem ausgeübten Umfang)

- Unterrichtsplanung und Unterrichtsgestaltung
- Unterrichtserfolg
- Erzieherisches Wirken

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

2.1.1.2 Führungs- und Vorgesetztenverhalten

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

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

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

-
- Unterstützung und Förderung der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- d) Kooperationsverhalten
- Vertrauensvolle Zusammenarbeit mit allen Mitgliedern der Schulfamilie,
 - Enge Zusammenarbeit mit der Mitarbeiter- und Schwerbehindertenvertretung,
 - Regelmäßige Gesprächstermine mit allen Lehrkräften,
 - Partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen Elternvertretung und Schulleitung,
 - Gute Erreichbarkeit und Kommunikationspolitik,
 - Information des Kollegiums über grundlegende Angelegenheiten der Schulverwaltung und -organisation,
 - Informationsverhalten gegenüber dem Katholischen Schulwerk und dem Schulträger,
 - Unterstützung der Beratungs- und Verbindungslehrkräfte,
 - Zusammenarbeit mit außerschulischen Kooperationspartnern,
 - Kontakte zu anderen Schulen/Kindertageseinrichtungen, auch zu aufnehmenden und abgebenden Schulen,
 - Partnerschaften mit anderen Schulen, auch ausländischen, insbesondere katholischen,
 - Kontakte zur Pfarrgemeinde, zum Bistum, zu Einrichtungen kirchlicher Jugendarbeit,
 - Zusammenarbeit mit Schulen anderer christlicher Konfessionen,
 - Kooperation mit Schulaufsicht und sonstigen Behörden und Ämtern,
 - Präsenz bei schulischen Veranstaltungen.
- e) Qualitätssicherung
- Evaluationen (z. B. Interne/Externe Evaluation, Unterrichtsfeedback durch Schülerinnen und Schüler, kollegiale Unterrichtsbesuche),
 - Personalauswahl,
 - Fortbildungen (Konzepte zur Auswahl von Fortbildungen, zur Weitergabe von Wissen und Erfahrungen und zur Bereitstellung von Unterlagen/Dokumentationen).
- f) Lösen/Bewältigen von schwierigen Situationen und Konflikten
- Konfliktlösungskompetenz im Umgang mit allen Mitgliedern der Schulfamilie,
 - Zusammenarbeit mit Beratungs- und Verbindungslehrkräften,

-
- Partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen Erziehungsberechtigten sowie Elternvertretung und Schulleitung,
 - Zusammenarbeit mit Stellen zur Prävention und Krisenbewältigung,
 - Erstellung von Krisen- und Notfallplänen,
 - Erreichbarkeit und Verfügbarkeit in Notfällen.

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

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

2.1.2 Eignung und Befähigung

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

2.1.3 Ergänzende Bemerkungen

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

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

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

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

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

2.2 Beurteilungsmaßstab und Bewertung

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

2.2.2 Bewertung

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

2.2.2.2 Grundsätzlich wird davon ausgegangen, dass die Schulleiterin bzw. der Schulleiter die an die Leiterin bzw. den Leiter einer katholischen Schule gestellten Anforderungen erfüllt. Eine entsprechende Anwendung von Art. 30 Abs. 3 BayBesG erfolgt, wenn die Schulleite-

rin bzw. der Schulleiter die an die Leiterin bzw. den Leiter einer katholischen Schule gestellten Mindestanforderungen nicht erfüllt. Bei Feststellung von dauerhaft herausragenden Leistungen kann eine Leistungsstufe gewährt werden (Vgl. dazu Punkt 5 dieser Beurteilungsrichtlinien).

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

3. **Verwendungseignung**

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

Die Beurteilungsaussagen müssen die Feststellung über die dienstliche Verwendungseignung tragen.

4. **Periodische Beurteilungen**

4.1 **Beurteilungszeitraum**

- a) Der Beurteilungszeitraum umfasst bei Beamtinnen und Beamten des Katholischen Schulwerks sowie bei arbeitsvertraglich beschäftigten Schulleiterinnen und Schulleitern grundsätzlich vier Kalenderjahre; er schließt an den Zeitraum der vorangegangenen Beurteilung an. Die Beurteilung ist unmittelbar nach dem Ende des Beurteilungszeitraums zu erstellen. Der Beurteilungszeitraum ist, abgesehen von begründeten Sonderfällen, auszuschöpfen.
- b) Der erste Beurteilungszeitraum, der diesen Beurteilungsrichtlinien unterliegt, beginnt am 1. Januar 2011 und endet am 31. Dezember 2014.
- c) Für Schulleiterinnen und Schulleiter, die im Lauf des letzten Jahres des Beurteilungszeitraums nach einer Abordnung oder Versetzung an eine nicht mit schulischen Aufgaben befasste Stelle oder nach einer Beurlaubung in den Schuldienst zurückkehren, sind Beurteilungen zum Ablauf eines Jahres nach der Rückkehr zu erstellen, es sei denn, die zurückkehrende Schulleiterin bzw. der zurückkehrende Schulleiter beantragt innerhalb von drei

Monaten nach ihrer bzw. seiner Rückkehr, nur in die nächste periodische Beurteilung einbezogen zu werden, und diesem Antrag wird entsprochen. Sie unterliegen dann wieder der nächsten periodischen Beurteilung. Vorstehendes gilt sinngemäß für abgeordnete oder versetzte bzw. beurlaubte Schulleiterinnen und Schulleiter, die im Lauf des ersten oder zweiten Jahres eines Beurteilungszeitraums den Schuldienst wieder antreten.

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

4.1.1 **Zu beurteilender Personenkreis**

- a) Zu beurteilen sind alle Schulleiterinnen und Schulleiter bis einschließlich der Besoldungsgruppe A 16 + AZ.
- b) Nicht mehr beurteilt wird, wer im Laufe des Kalenderjahres, das an das Ende des Beurteilungszeitraums anschließt, in den Ruhestand oder in die Freistellungsphase der Altersteilzeit tritt. Dies gilt nicht, wenn die Schulleiterin bzw. der Schulleiter noch nicht die Endstufe (Art. 30 Abs. 2 Satz 1 BayBesG) ihrer bzw. seiner Besoldungsgruppe erreicht hat.

4.2 **Zwischenbeurteilung**

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

Wird eine Schulleiterin bzw. ein Schulleiter an eine andere Schule versetzt, erstellt die oder der bisher zuständige Beurteilende eine Zwischenbeurteilung, wenn die Schulleiterin bzw. der Schulleiter mindestens ein Schulhalbjahr an der Schule tätig war und im letzten Jahr der Tätigkeit dort nicht dienstlich beurteilt worden ist.

Im Fall einer Beurlaubung oder Freistellung vom Dienst ist eine Zwischenbeurteilung nur dann zu erstellen, wenn zum Beginn der

Beurlaubung oder Freistellung mindestens ein Jahr seit dem Ende des der letzten dienstlichen Beurteilung zugrunde liegenden Zeitraums oder seit dem Ende der Probezeit vergangen ist (entsprechend Art. 57 LlbG) und die Schulleiterin bzw. der Schulleiter bei der (nächsten) periodischen Beurteilung aufgrund der Dauer der Beurlaubung oder Freistellung nicht beurteilt wird oder die (nächste) periodische Beurteilung hinausgeschoben wird.

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

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

4.3 **Anlassbeurteilung**

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

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

4.4 **Zuständigkeit**

- 4.4.1 a) Für Schulleiterinnen und Schulleiter als Beamte des Katholischen Schulwerks in Bayern erfolgt die Beurteilung durch das Katholische Schulwerk in Bayern.
- b) Für arbeitsvertraglich beschäftigte Schulleiterinnen und Schulleiter erfolgt die Beurteilung durch den Schulträger.
- 4.4.2 Treten am Beurteilungsverfahren beteiligte Personen in den Ruhestand, in die Freistellungsphase der Altersteilzeit oder werden sie versetzt, haben sie der Nachfolgerin bzw. dem Nachfolger aussagekräftige Unterlagen zu übergeben, welche die Erstellung einer ordnungsgemäßen dienstlichen Beurteilung ermöglichen.

4.5 **Beteiligung der Mitarbeitervertretung**

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

4.6 **Eröffnung der dienstlichen Beurteilung**

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

4.7 **Einwendungen gegen die dienstliche Beurteilung**

- 4.7.1 Der Schulleiterin bzw. dem Schulleiter wird für etwaige Einwendungen eine Überlegungsfrist von drei Wochen eingeräumt. Die Schulleiterin bzw. der Schulleiter soll etwaige Einwendungen innerhalb dieses Zeitraums erheben, damit deren Berücksichtigung im Überprüfungsverfahren sichergestellt ist.
- a) Für Schulleiterinnen und Schulleiter als Beamte des Katholischen Schulwerks in Bayern gilt:
Die Einwendungen sind an das Katholische Schulwerk in Bayern zu richten.
- b) Für arbeitsvertraglich beschäftigte Schulleiterinnen und Schulleiter an katholischen Schulen gilt:
Die Einwendungen sind an den jeweiligen Schulträger zu richten.

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

4.7.3 Das vorgenannte Verfahren gilt auch für Zwischenbeurteilungen und Anlassbeurteilungen.

5. **Leistungsfeststellung**

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

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

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

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

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

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

6. **Einwendungen gegen die Leistungsfeststellung**

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

Artikel 3 Inkrafttreten

Diese Änderungen treten zum 1. August 2012 in Kraft.

ABD Teil B, 4.1.1.
**(Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse von
Lehrkräften an Realschulen und Gymnasien)**
hier: Entfristung der Vorschrift über Lehrkräfte an Realschulen
mit Führungsaufgaben, Erweiterung auf Gymnasien

Artikel 1
Änderungen des ABD Teil B, 4.1.1.

Das ABD Teil B, 4.1.1. Nr. 5 a wird wie folgt geändert:

1. Die Überschrift der Nr. 5 a wird wie folgt gefasst:

„Nr. 5 a
Lehrkräfte mit Führungsaufgaben“

2. Absatz 3 wird wie folgt gefasst.

„(3) Die Lehrkraft führt für die Dauer der Führungsaufgabe die ihr gemäß ABD Teil B, 4.3. (Ordnung für Berufsbezeichnungen) eingeräumte Berufsbezeichnung mit dem Zusatz „mit Führungsaufgaben im Kirchengdienst (mF i. K.)“.“

3. Absatz 4 wird wie folgt gefasst:

„(4) Die Führungsaufgabe wird auf Zeit übertragen, an Gymnasien längstens bis zum 31. Juli 2015.“

4. Absatz 5 wird wie folgt gefasst:

„(5) Diese Regelung ist an Gymnasien bis zum 31. Juli 2015 zur Erprobung befristet.“

Artikel 2
Inkrafttreten

Diese Änderungen treten zum 1. August 2012 in Kraft.

ABD Teil B, 4.1.1.
**(Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse von
Lehrkräften an Realschulen und Gymnasien)**
hier: Regelung des Entgelts und der Zahl der Anrechnungs-
stunden von Schulpsychologen an Realschulen

Artikel 1
Änderungen des ABD Teil B, 4.1.1.

Nr. 5 b ABD Teil B, 4.1.1. wird wie folgt geändert:

1. Die Überschrift wird wie folgt gefasst:

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

2. Nach Absatz 4 werden folgende Absätze 5 und 6 angefügt:

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

(6) Schulpsychologen, die in der letzten Beurteilung mindestens die Bewertungsstufe „Leistung, die die Anforderungen übersteigt – UB“ erreicht haben und die die Tätigkeit seit mindestens sechs Jahren ausüben, erhalten für die Dauer der Tätigkeit als Schulpsychologe mit der Befähigung für das Lehramt an Realschulen gemäß Art. 10 in Verbindung mit Art. 16 Nr. 3 Bayerisches Lehrerbildungsgesetz ein Entgelt nach Besoldungsgruppe 13 mit Amtszulage* der für Beamte des Freistaates Bayern gemäß dem Bayerischen Besoldungsgesetz geltenden Besoldungsordnung A, mit der Befähigung für das Lehramt an Realschulen und einem abgeschlossenen Zweitstudium der Psychologie von mindestens vier Semestern ein Entgelt nach Besoldungsgruppe 14 der für Beamte des Freistaates Bayern gemäß dem Bayerischen Besoldungsgesetz geltenden Besoldungsordnung A.

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

Artikel 2
Inkrafttreten

Diese Änderungen treten zum 1. August 2012 in Kraft.

ABD Teil B, 4.3.
**(Ordnung für Berufsbezeichnungen von arbeitsvertraglich
beschäftigten Lehrkräften an Schulen in
kirchlicher Trägerschaft)**
hier: Beurteilungsturnus für Systembetreuer
und Beratungslehrkräfte

Artikel 1
Änderungen des ABD Teil B, 4.3.

Das ABD Teil B, 4.3. wird wie folgt geändert:

1. Nach Nr. 7 wird folgende Nr. 7a eingefügt:
„7a. ¹Systembetreuer und Beratungslehrkräfte werden zum Ende des dritten Jahres nach Übernahme der Tätigkeit beurteilt, danach zum Ende des sechsten Jahres, anschließend im Turnus von fünf Jahren; dabei kann es sich um eine vereinfachte Beurteilung handeln. ²Satz 1 gilt auch für Lehrkräfte, die die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen zur Übernahme in ein Beamtenverhältnis nicht erfüllen. ³Bei Systembetreuern nach Nr. 5 b Absatz 2 Satz 2 ABD Teil B, 4.1.1. und bei Beratungslehrkräften nach Nr. 5 b Absatz 4 Satz 3 ABD Teil B, 4.1.1. tritt die Beurteilung zum Ende der Bewährungszeit an die Stelle der Beurteilung zum Ende des sechsten Jahres. ⁴Nr. 4 und Nr. 7 dieser Ordnung bleiben unberührt. ⁵Lehrkräfte, die die Tätigkeit vor dem 01.01.2011 übernommen haben, werden zum 31.12.2013 beurteilt; dabei handelt es sich um die erste Beurteilung im Sinne des Satzes 1.“
2. An die Protokollnotiz wird folgender Satz 2 angefügt:
„²Bei Systembetreuern und Beratungslehrkräften, die bei einer turnusmäßigen Beurteilung nach Nr. 4 oder Nr. 7 oder als Lehrkräfte, die die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen zur Übernahme in ein Beamtenverhältnis nicht erfüllen, bei einer periodischen Beurteilung mindestens die Bewertungsstufe „Leistung, die die Anforderungen übersteigt – UB“ erhalten haben, hat diese Bewertung hinsichtlich der Gewährung des erhöhten Entgelts nach Nr. 5 b Abs. 2 Satz 1 oder 2 bzw. Nr. 5 b Abs. 4 Satz 1 oder 2 ABD Teil B, 4.1.1. Vorrang gegenüber einer Beurteilung nach Nr. 7a dieser Ordnung.“

Artikel 2
Inkrafttreten

Diese Änderungen treten zum 1. August 2012 in Kraft.

ABD Teil B, 4.3.
(Ordnung für Berufsbezeichnungen von arbeitsvertraglich
beschäftigten Lehrkräften an Schulen in
kirchlicher Trägerschaft)
hier: Berufsbezeichnung „Beratungsrektorin/Beratungsrektor“
für qualifizierte Beratungslehrkräfte an Realschulen

Artikel 1
Änderung des ABD Teil B, 4.3.

Nr. 10 Satz 3 ABD Teil B, 4.3. wird wie folgt gefasst:

„³Die Berufsbezeichnung „Beratungsrektorin/Beratungsrektor“ als qualifizierte Beratungslehrerin/qualifizierter Beratungslehrer an Realschulen setzt voraus, dass die Lehrkraft über Kenntnisse verfügt, die denen einer Ersten Staatsprüfung als nachträgliche Erweiterung gemäß LPO im Fach Beratungslehrkraft entspricht und dass sie die Tätigkeit als Beratungslehrkraft an einer Schule oder mehreren Schule mit insgesamt über 750 Schülerinnen und Schülern ausübt.“

Artikel 2
Inkrafttreten

Diese Änderung tritt zum 1. August 2012 in Kraft.

ABD Teil E, 1.1.

(Regelung für Auszubildende)

hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 3
vom 31. März 2012 zum Tarifvertrag für Auszubildende
des öffentlichen Dienstes (TVAöD)
– Allgemeiner Teil – vom 13. September 2005

Artikel 1

Änderungen des ABD Teil E, 1.1.

Das ABD Teil E, 1.1. wird wie folgt geändert:

1. § 16 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 3 werden nach den Worten „Übernahme in ein“ die Worte „befristetes oder unbefristetes“ eingefügt.
- b) Die Protokollnotiz wird gestrichen.

2. Nach § 16 wird folgender § 16a eingefügt:

„§ 16a Übernahme von Auszubildenden

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

Anmerkung zu § 16a:

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

3. § 17 Absatz 3 wird gestrichen.

Artikel 2
Inkrafttreten, Außerkrafttreten

- (1) Diese Änderungen treten zum 1. März 2012 in Kraft.
- (2) Artikel 1 Nummer 2 tritt zum 28. Februar 2014 außer Kraft.

II. Beschluss der 155. Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA vom 04./05.07.2012 mit Änderungen in Umsetzung des § 20a ABD Teil A, 1.

Änderungen des ABD Teil A, 1.

hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 7 vom 31. März 2012 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005

Artikel 1

Änderungen des ABD Teil A, 1.

Das ABD Teil A, 1. wird wie folgt geändert:

1. Gemäß § 20a wird § 17 wie folgt geändert:
 - a) Absatz 4 Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„²Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1

 - in den Entgeltgruppen 1 bis 8
 - vom 1. März 2012 bis 31. Dezember 2012 weniger als 51,75 Euro,
 - vom 1. Januar 2013 bis 31. Juli 2013 weniger als 52,47 Euro,
 - ab 1. August 2013 weniger als 53,20 Euro,
 - in den Entgeltgruppen 9 bis 15
 - vom 1. März 2012 bis 31. Dezember 2012 weniger als 82,80 Euro,
 - vom 1. Januar 2013 bis 31. Juli 2013 weniger als 83,96 Euro,
 - ab 1. August 2013 weniger als 85,14 Euro,

so erhält die/der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrages den vorgenannten jeweils zustehenden Garantiebtrag.“
 - b) In der Anmerkung zu Absatz 4 Satz 2 werden nach dem Wort „teil“ das Semikolon durch einen Punkt ersetzt und die Worte „eine Erhöhung der Garantiebeträge zum 1. Januar 2011 und 1. August 2011 über die zum 1. Januar 2010 erfolgte Erhöhung hinaus erfolgt nicht“ gestrichen.

2. § 26 Absatz 1 Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„²Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 29 Arbeitstage und nach dem vollendeten 55. Lebensjahr 30 Arbeitstage.“

3. Nach § 26 wird folgender § 26a eingefügt:

„§ 26a
Übergangsvorschriften zum Erholungsurlaub

¹Der Urlaubsanspruch für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis über den 29. Februar 2012 hinaus fortbestanden hat und die vor dem 1. Januar 1973 geboren sind, beträgt 30 Arbeitstage für die Dauer des rechtlich ununterbrochenen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses. ²Für das Jahr 2012 über den Wortlaut des § 26 Absatz 1 Satz 2 in der bis zum 29. Februar 2012 geltenden Fassung hinaus zustehende Urlaubsansprüche bleiben für das Jahr 2012 für die nicht von Satz 1 erfassten Beschäftigten durch die Neuregelung des § 26 Absatz 1 Satz 2 unberührt.“

4. Gemäß § 20a wird der Anhang zu § 16 wie folgt geändert:

a) Nummer 1 Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 2 wird die Angabe „75,08 Euro¹“ durch die Angabe „75,91 Euro¹“ ersetzt.

bb) Die Hochziffer 1 wird wie folgt gefasst:

„¹ ab 01.03.2012 Erhöhung um 3,5 % (Die Zulage beträgt ab 01.03.2012 78,57 Euro); ab 01.01.2013 Erhöhung um 1,4 % (Die Zulage beträgt ab 01.01.2013 79,67 Euro); ab 01.08.2013 Erhöhung um 1,4 % (Die Zulage beträgt ab 01.08.2013 80,78 Euro)

b) Nummer 3 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 3 werden die Worte „ab dem 1. Januar 2009 jeweils 185,48 Euro²“ durch die Worte „ab dem 1. August 2011 jeweils 189,78 Euro²“ ersetzt.

bb) Die Hochziffer 2 wird wie folgt gefasst:

„² ab 01.03.2012 Erhöhung um 3,5 % (Die Zulage beträgt ab 01.03.2012 196,42 Euro); ab 01.01.2013 Erhöhung um 1,4 % (Die Zulage beträgt ab 01.01.2013 199,17 Euro); ab 01.08.2013 Erhöhung um 1,4 % (Die Zulage beträgt ab 01.08.2013 201,96 Euro)

5. Gemäß § 20a wird die Anlage A wie aus dem Anhang ersichtlich gefasst.

Artikel 2 Ausnahmen vom Geltungsbereich

¹Für Beschäftigte, die spätestens mit Ablauf des 31. März 2012 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, gelten die in Artikel 1 aufgeführten Änderungen nur, wenn sie dies bis 30. September 2012 schriftlich beantragen.

²Für Beschäftigte, die spätestens mit Ablauf des 31. März 2012 aufgrund eigenen Verschuldens ausgeschieden sind, gelten die in Artikel 1 aufgeführten Änderungen nicht.

Artikel 3 Inkrafttreten

¹Diese Änderungen treten mit Ausnahme der in Satz 2 geregelten Fälle rückwirkend zum 1. März 2012 in Kraft. ²Die Änderungen in Artikel 1 Nummern 1, 4 und 5 sind gemäß § 20a ABD Teil A, 1. zum 1. März 2012 in Kraft getreten.

Anhang zu Artikel 1 Nummer 5 – Anlage A

Entgelttabelle gültig vom 1. März 2012 bis 31. Dezember 2012 (monatlich in Euro)						
Entgelt- gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3.854,22	4.276,25	4.433,37	4.994,56	5.421,05	5.701,65
14	3.490,57	3.872,17	4.096,65	4.433,37	4.949,66	5.230,25
13	3.217,84	3.569,14	3.759,95	4.130,31	4.646,61	4.859,87
12	2.884,50	3.198,76	3.647,70	4.040,54	4.545,61	4.770,08
11	2.783,48	3.086,54	3.311,00	3.647,70	4.135,94	4.360,41
10	2.682,46	2.974,28	3.198,76	3.423,24	3.849,73	3.950,75
9	2.369,33	2.626,34	2.761,04	3.120,19	3.400,79	3.625,26
8	2.217,81	2.457,99	2.570,24	2.671,25	2.783,48	2.854,19
7	2.076,40	2.300,86	2.446,77	2.559,01	2.643,19	2.721,76
6	2.035,98	2.255,96	2.368,20	2.474,83	2.547,79	2.620,75
5	1.950,67	2.160,57	2.267,19	2.373,82	2.452,39	2.508,51
4	1.854,15	2.053,94	2.188,62	2.267,19	2.345,76	2.391,77
3	1.823,87	2.020,26	2.076,40	2.166,18	2.233,53	2.295,26
2	1.682,43	1.863,13	1.919,25	1.975,38	2.098,82	2.227,91
1		1.499,50	1.526,43	1.560,11	1.591,52	1.672,33

Entgelttabelle

gültig vom 1. Januar 2013 bis 31. Juli 2013
(monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3.908,18	4.336,12	4.495,44	5.064,48	5.496,94	5.781,47
14	3.539,44	3.926,38	4.154,00	4.495,44	5.018,96	5.303,47
13	3.262,89	3.619,11	3.812,59	4.188,13	4.711,66	4.927,91
12	2.924,88	3.243,54	3.698,77	4.097,11	4.609,25	4.836,86
11	2.822,45	3.129,75	3.357,35	3.698,77	4.193,84	4.421,46
10	2.720,01	3.015,92	3.243,54	3.471,17	3.903,63	4.006,06
9	2.402,50	2.663,11	2.799,69	3.163,87	3.448,40	3.676,01
8	2.248,86	2.492,40	2.606,22	2.708,65	2.822,45	2.894,15
7	2.105,47	2.333,07	2.481,02	2.594,84	2.680,19	2.759,86
6	2.064,48	2.287,54	2.401,35	2.509,48	2.583,46	2.657,44
5	1.977,98	2.190,82	2.298,93	2.407,05	2.486,72	2.543,63
4	1.880,11	2.082,70	2.219,26	2.298,93	2.378,60	2.425,25
3	1.849,40	2.048,54	2.105,47	2.196,51	2.264,80	2.327,39
2	1.705,98	1.889,21	1.946,12	2.003,04	2.128,20	2.259,10
1		1.520,49	1.547,80	1.581,95	1.613,80	1.695,74

Entgelttabelle
gültig ab 1. August 2013
(monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3.962,89	4.396,83	4.558,38	5.135,38	5.573,90	5.862,41
14	3.588,99	3.981,35	4.212,16	4.558,38	5.089,23	5.377,72
13	3.308,57	3.669,78	3.865,97	4.246,76	4.777,62	4.996,90
12	2.965,83	3.288,95	3.750,55	4.154,47	4.673,78	4.904,58
11	2.861,96	3.173,57	3.404,35	3.750,55	4.252,55	4.483,36
10	2.758,09	3.058,14	3.288,95	3.519,77	3.958,28	4.062,14
9	2.436,14	2.700,39	2.838,89	3.208,16	3.496,68	3.727,47
8	2.280,34	2.527,29	2.642,71	2.746,57	2.861,96	2.934,67
7	2.134,95	2.365,73	2.515,75	2.631,17	2.717,71	2.798,50
6	2.093,38	2.319,57	2.434,97	2.544,61	2.619,63	2.694,64
5	2.005,67	2.221,49	2.331,12	2.440,75	2.521,53	2.579,24
4	1.906,43	2.111,86	2.250,33	2.331,12	2.411,90	2.459,20
3	1.875,29	2.077,22	2.134,95	2.227,26	2.296,51	2.359,97
2	1.729,86	1.915,66	1.973,37	2.031,08	2.157,99	2.290,73
1		1.541,78	1.569,47	1.604,10	1.636,39	1.719,48

Änderungen des ABD Teil A, 1.

hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 12 vom 31. März 2012 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Besonderer Teil Verwaltung – (BT-V) – vom 13. September 2005

Artikel 1 Änderungen des ABD Teil A, 1.

Das ABD Teil A, 1. wird wie folgt geändert:

Gemäß § 20a wird die Anlage zu § 1 zur Anlage zu § 44 – Anlage F – wie aus Anhang 1 ersichtlich gefasst.

Artikel 2 Ausnahmen vom Geltungsbereich

¹Für Beschäftigte, die spätestens mit Ablauf des 31. März 2012 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, gelten die in Artikel 1 aufgeführten Änderungen nur, wenn sie dies bis 30. September 2012 schriftlich beantragen. ²Für Beschäftigte, die spätestens mit Ablauf des 31. März 2012 aufgrund eigenen Verschuldens ausgeschieden sind, gelten die in Artikel 1 aufgeführten Änderungen nicht.

Artikel 3 Inkrafttreten

¹Diese Änderungen treten mit Ausnahme der in Satz 2 geregelten Fälle rückwirkend zum 1. März 2012 in Kraft. ²Artikel 1 ist gemäß § 20a ABD Teil A, 1. zum 1. März 2012 in Kraft getreten.

Anhang 1 zu Artikel 1

Anlage zu § 1 zur Anlage zu § 44 – Anlage F –

Tabelle Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst (gültig vom 1. März 2012 bis 31. Dezember 2012) (monatlich in Euro)						
Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3.176,92	3.282,81	3.706,41	4.024,09	4.500,64	4.791,85
S 17	2.859,22	3.150,44	3.494,62	3.706,41	4.129,99	4.378,86
S 16	2.785,10	3.081,61	3.314,59	3.600,51	3.918,20	4.108,82
S 15	2.679,20	2.965,12	3.176,92	3.420,48	3.812,31	3.981,74
S 14	2.647,44	2.859,22	3.123,97	3.335,76	3.600,51	3.785,83
S 13	2.647,44	2.859,22	3.123,97	3.335,76	3.600,51	3.732,87
S 12	2.541,54	2.806,28	3.060,43	3.282,81	3.558,14	3.674,63
S 11	2.435,64	2.753,33	2.891,00	3.229,87	3.494,62	3.653,46
S 10	2.372,10	2.626,25	2.753,33	3.123,97	3.420,48	3.664,04
S 9	2.361,51	2.541,54	2.700,38	2.991,60	3.229,87	3.457,55
S 8	2.266,19	2.435,64	2.647,44	2.949,24	3.224,57	3.441,65
S 7	2.197,37	2.409,16	2.578,61	2.748,04	2.875,12	3.060,43
S 6	2.160,30	2.372,10	2.541,54	2.710,97	2.864,52	3.032,90
S 5	2.160,30	2.372,10	2.530,95	2.615,66	2.732,15	2.933,36
S 4	1.959,10	2.223,84	2.361,51	2.478,00	2.552,12	2.647,44
S 3	1.853,21	2.075,59	2.223,84	2.372,10	2.414,46	2.456,82
S 2	1.773,78	1.874,39	1.948,51	2.033,23	2.117,94	2.202,67

Tabelle
Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst
(gültig vom 1. Januar 2013 bis zum 31. Juli 2013)
(monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3.221,40	3.328,77	3.758,30	4.080,43	4.563,65	4.858,94
S 17	2.899,25	3.194,55	3.543,54	3.758,30	4.187,81	4.440,16
S 16	2.824,09	3.124,75	3.360,99	3.650,92	3.973,05	4.166,34
S 15	2.716,71	3.006,63	3.221,40	3.468,37	3.865,68	4.037,48
S 14	2.684,50	2.899,25	3.167,71	3.382,46	3.650,92	3.838,83
S 13	2.684,50	2.899,25	3.167,71	3.382,46	3.650,92	3.785,13
S 12	2.577,12	2.845,57	3.103,28	3.328,77	3.607,95	3.726,07
S 11	2.469,74	2.791,88	2.931,47	3.275,09	3.543,54	3.704,61
S 10	2.405,31	2.663,02	2.791,88	3.167,71	3.468,37	3.715,34
S 9	2.394,57	2.577,12	2.738,19	3.033,48	3.275,09	3.505,96
S 8	2.297,92	2.469,74	2.684,50	2.990,53	3.269,71	3.489,83
S 7	2.228,13	2.442,89	2.614,71	2.786,51	2.915,37	3.103,28
S 6	2.190,54	2.405,31	2.577,12	2.748,92	2.904,62	3.075,36
S 5	2.190,54	2.405,31	2.566,38	2.652,28	2.770,40	2.974,43
S 4	1.986,53	2.254,97	2.394,57	2.512,69	2.587,85	2.684,50
S 3	1.879,15	2.104,65	2.254,97	2.405,31	2.448,26	2.491,22
S 2	1.798,61	1.900,63	1.975,79	2.061,70	2.147,59	2.233,51

Tabelle
Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst
(gültig ab 1. August 2013)
(monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3.266,50	3.375,37	3.810,92	4.137,56	4.627,54	4.926,97
S 17	2.939,84	3.239,27	3.593,15	3.810,92	4.246,44	4.502,32
S 16	2.863,63	3.168,50	3.408,04	3.702,03	4.028,67	4.224,67
S 15	2.754,74	3.048,72	3.266,50	3.516,93	3.919,80	4.094,00
S 14	2.722,08	2.939,84	3.212,06	3.429,81	3.702,03	3.892,57
S 13	2.722,08	2.939,84	3.212,06	3.429,81	3.702,03	3.838,12
S 12	2.613,20	2.885,41	3.146,73	3.375,37	3.658,46	3.778,23
S 11	2.504,32	2.830,97	2.972,51	3.320,94	3.593,15	3.756,47
S 10	2.438,98	2.700,30	2.830,97	3.212,06	3.516,93	3.767,35
S 9	2.428,09	2.613,20	2.776,52	3.075,95	3.320,94	3.555,04
S 8	2.330,09	2.504,32	2.722,08	3.032,40	3.315,49	3.538,69
S 7	2.259,32	2.477,09	2.651,32	2.825,52	2.956,19	3.146,73
S 6	2.221,21	2.438,98	2.613,20	2.787,40	2.945,28	3.118,42
S 5	2.221,21	2.438,98	2.602,31	2.689,41	2.809,19	3.016,07
S 4	2.014,34	2.286,54	2.428,09	2.547,87	2.624,08	2.722,08
S 3	1.905,46	2.134,12	2.286,54	2.438,98	2.482,54	2.526,10
S 2	1.823,79	1.927,24	2.003,45	2.090,56	2.177,66	2.264,78

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

hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 7
vom 31. März 2012 zum Tarifvertrag zur Überleitung
der Beschäftigten der kommunalen
Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung
des Übergangsrechts
(TVÜ-VKA) vom 13. September 2005

**Artikel 1
Änderungen des ABD Teil A, 3.**

Das ABD Teil A, 3. wird wie folgt geändert:

1. § 8 Absatz 3 wird wie folgt geändert:
 - a) In Satz 1 wird das Datum „29. Februar 2012“ durch das Datum „28. Februar 2014“ ersetzt.
 - b) In Satz 2 wird das Datum „29. Februar 2012“ durch das Datum „28. Februar 2014“ ersetzt.
 - c) Den Anmerkungen zu Absatz 3 wird folgende Nr. 3 angefügt:
„3. Tritt die Entgeltordnung zum ABD vor dem 1. März 2014 in Kraft, tritt in Satz 1 und 2 jeweils an die Stelle des Datums „28. Februar 2014“ das Datum des Tages vor dem Inkrafttreten der Entgeltordnung.“

2. § 9 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 2a wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 1 wird das Datum „29. Februar 2012“ durch das Datum „28. Februar 2014“ ersetzt.
 - bb) Satz 2 wird wie folgt gefasst:
„²Die Anmerkung Nr. 1 zu § 8 Absatz 3 gilt entsprechend.“

 - b) Absatz 3 wird wie folgt geändert:
 - aa) Die Satzbezeichnung „1“ wird gestrichen.
 - bb) In Buchstabe b Satz 1 wird das Datum „29. Februar 2012“ durch das Datum „28. Februar 2014“ ersetzt.
 - cc) In Buchstabe c Satz 1 wird das Datum „31. Dezember 2009“ durch das Datum „28. Februar 2014“ ersetzt.

-
- c) Nach Absatz 3 wird folgende Anmerkung zu den Absätzen 2a und 3 angefügt:

„Anmerkung zu den Absätzen 2a und 3:

Tritt die Entgeltordnung zum ABD vor dem 1. März 2014 in Kraft, tritt in Absatz 2a Satz 1 und Absatz 3 Buchstabe b Satz 1 und Buchstabe c Satz 1 jeweils an die Stelle des Datums „28. Februar 2014“ das Datum des Tages vor dem Inkrafttreten der Entgeltordnung.“

3. § 19 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 wird gemäß § 20a Teil A, 1. die Tabelle wie folgt gefasst:

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
gültig ab						
1. März 2012	1.743,03	1.930,48	1.997,83	2.087,61	2.149,34	2.195,37
gültig ab						
1. Januar 2013	1.767,43	1.957,51	2.025,80	2.116,84	2.179,43	2.226,11
gültig ab						
1. August 2013	1.792,17	1.984,92	2.054,16	2.146,48	2.209,94	2.257,28

4. § 24a wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 8 wird wie folgt geändert:

- aa) Satz 1 Buchstabe a) wird gemäß § 20a Teil A, 1. die Tabelle wie folgt gefasst:

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
gültig ab						
1. März 2012	2.491,41	2.809,09	2.946,76	3.285,63	3.550,38	3.709,22
gültig ab						
1. Januar 2013	2.526,29	2.848,42	2.988,01	3.331,63	3.600,09	3.761,15
gültig ab						
1. August 2013	2.561,66	2.888,30	3.029,84	3.378,27	3.650,49	3.813,81

bb) In Satz 1 Buchstabe b) wird gemäß § 20a Teil A, 1. die Tabelle wie folgt gefasst:

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
gültig ab						
1. März 2012	2.586,14	2.850,89	3.105,04	3.327,42	3.602,76	3.719,25
gültig ab						
1. Januar 2013	2.622,35	2.890,80	3.148,51	3.374,00	3.653,20	3.771,32
gültig ab						
1. August 2013	2.659,06	2.931,27	3.192,59	3.421,24	3.704,34	3.824,12

cc) In Satz 1 Buchstabe c) wird gemäß § 20a Teil A, 1. die Tabelle wie folgt gefasst:

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
gültig ab						
1. März 2012	2.692,05	2.903,84	3.168,58	3.380,37	3.645,11	3.777,49
gültig ab						
1. Januar 2013	2.729,74	2.944,49	3.212,94	3.427,70	3.696,14	3.830,37
gültig ab						
1. August 2013	2.767,96	2.985,71	3.257,92	3.475,69	3.747,89	3.884,00

b) In Absatz 9 Satz 1 wird gemäß § 20a Teil A, 1. die Tabelle wie folgt gefasst:

	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
gültig ab			
1. März 2012	3.436,37	3.812,31	4.045,29
gültig ab			
1. Januar 2013	3.484,48	3.865,68	4.101,92
gültig ab			
1. August 2013	3.533,26	3.919,80	4.159,35

Artikel 2

Ausnahmen vom Geltungsbereich

¹Für Beschäftigte, die spätestens mit Ablauf des 31. März 2012 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, gelten die in Artikel 1 aufgeführten Änderungen nur, wenn sie dies bis 30. September 2012 schriftlich beantragen. ²Für Beschäftigte, die spätestens mit Ablauf des 1. März 2012 aufgrund eigenen Verschuldens ausgeschieden sind, gelten die in Artikel 1 aufgeführten Änderungen nicht.

Artikel 3

Inkrafttreten

¹Diese Änderungen treten mit Ausnahme der in Satz 2 geregelten Fälle rückwirkend zum 1. März 2012 in Kraft. ²Die Änderungen in Artikel 1 Nummer 3 und 4 sind gemäß § 20a ABD Teil A, 1. zum 1. März 2012 in Kraft getreten.

III. Beschluss der 155. Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA vom 04./05.07.2012 mit Änderung in Umsetzung des § 2 Absatz 3 Satz 4 ABD Teil D, 8.

ABD Teil D, 8.

(Regelung über eine ergänzende Leistung an Beschäftigte und Auszubildende)

hier: Änderung von Bestimmungen in Umsetzung der Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und kommunalen Arbeitgebern vom 31. März 2012

Artikel 1

Änderungen des ABD Teil D, 8.

Das ABD Teil D, 8. wird wie folgt geändert:

1. Gemäß § 2 Absatz 3 Satz 4 wird § 2 Absatz 3 Satz 2 wie folgt gefasst:

„²Dieser Grenzbetrag beträgt für

a) Beschäftigte

ab 1. März 2012	3.061,50 Euro
ab 1. Januar 2013	3.104,36 Euro
ab 1. August 2013	3.147,82 Euro

b) Auszubildende

ab 1. März 2012	1.002,14 Euro
ab 1. August 2013	1.042,14 Euro

monatlich.“

2. § 3 Absatz 1 Satz 3 wird wie folgt gefasst:

„³Dieser Kindergrenzbetrag beträgt

ab 1. März 2012	4.291,98 Euro
ab 1. Januar 2013	4.352,07 Euro
ab 1. August 2013	4.413,00 Euro

monatlich.“

Artikel 2 Inkrafttreten

¹Diese Änderungen treten mit Ausnahme des in Satz 2 geregelten Falles zum 1. März 2013 in Kraft. ²Artikel 1 Nummer 1 ist gemäß § 2 Absatz 3 Satz 4 ABD Teil D, 8. zum 1. März 2012 in Kraft getreten.

IV. Beschluss der 155. Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA vom 04./05.07.2012 mit Änderung in Umsetzung des § 8b ABD Teil E, 1.1.

ABD Teil E, 1.1.

(Regelung für Auszubildende)

hier: Umsetzung des Änderungsstarifvertrags Nr. 4 vom 31. März 2012 zum Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) – Besonderer Teil BBiG – vom 13. September 2005

Artikel1

Änderungen des ABD Teil E, 1.1.

Das ABD Teil E, 1.1. wird wie folgt geändert:

1. Gemäß § 8b wird § 8 Absatz 1 wie folgt gefasst:

„(1) Das monatliche Ausbildungsentgelt beträgt

	ab 1. März 2012	ab 1. August 2013
im ersten Ausbildungsjahr	753,26 Euro	793,26 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	803,20 Euro	843,20 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	849,02 Euro	889,02 Euro
im vierten Ausbildungsjahr	912,59 Euro	952,59 Euro

2. § 9 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Auszubildende erhalten Erholungsurlaub unter Fortzahlung ihres Ausbildungsentgelts (§ 8) in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Regelungen mit der Maßgabe, dass der Urlaubsanspruch bei Verteilung der wöchentlichen Ausbildungszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche in jedem Urlaubsjahr 27 Ausbildungstage beträgt.“

b) Es wird folgende Protokollnotiz zu § 9 Absatz 1 angefügt:

„Protokollnotiz zu § 9 Absatz 1:

Für das Kalenderjahr 2012 über den Wortlaut des § 9 Absatz 1 hinaus zustehende Urlaubsansprüche bleiben für das Jahr 2012 durch die Neuregelung des § 9 Absatz 1 unberührt.“

3. § 10 Absatz 3 wird wie folgt gefasst:

„(3)¹Für den Besuch einer auswärtigen Berufsschule werden die notwendigen Fahrtkosten nach Maßgabe von Absatz 2 Satz 1 erstattet, soweit sie monatlich 6 v. H. des Ausbildungsentgelts für das erste Ausbildungsjahr (§ 8 Absatz 1) übersteigen. ²Satz 1 gilt nicht, soweit die Fahrtkosten nach landesrechtlichen Vorschriften von einer Körperschaft des öffentlichen Dienstes getragen werden.“

Artikel 2

Ausnahmen vom Geltungsbereich

¹Für Auszubildende, die spätestens mit Ablauf des 31. März 2012 aus dem Ausbildungsverhältnis ausgeschieden sind, gelten die in Artikel 1 aufgeführten Änderungen nur, wenn sie dies bis 30. September 2012 schriftlich beantragen. ²Für Auszubildende, die spätestens mit Ablauf des 31. März 2012 aufgrund eigenen Verschuldens ausgeschieden sind, gelten die in Artikel 1 aufgeführten Änderungen nicht.

Artikel 3

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

(1) ¹Diese Änderungen treten mit Ausnahme des in Satz 2 geregelten Falles rückwirkend zum 1. März 2012 in Kraft. ²Artikel 1 Nummer 1 ist gemäß § 8b ABD Teil E, 1.1. zum 1. März 2012 in Kraft getreten.

(2) Artikel 1 Nummer 2 b) tritt zum 31. März 2013 außer Kraft.

V. Beschluss der 155. Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA vom 04./05.07.2012 mit Änderungen in Umsetzung des § 4 Absatz 5 ABD Teil B, 5.

Änderungen des ABD Teil B, 5.

(Regelung für die Kraftfahrer und Kraftfahrerinnen)

hier: Erhöhung der Pauschalentgelte in Umsetzung der Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und kommunalen Arbeitgebern vom 31. März 2012

Artikel 1

Änderungen des ABD Teil B, 5.

Das ABD Teil B, 5. wird wie folgt geändert:

1. Gemäß § 4 Absatz 5 wird die Anlage 1 für die Zeit
 - a) vom 1. März 2012 bis 31. Dezember 2012 wie aus Anhang 1a ersichtlich,
 - b) vom 1. Januar 2013 bis 31. Juli 2013 wie aus Anhang 1b ersichtlich und
 - c) ab 1. August 2013 wie aus Anhang 1c ersichtlich

gefasst.

2. Gemäß § 4 Absatz 5 wird die Anlage 2 für die Zeit
 - a) vom 1. März 2012 bis 31. Dezember 2012 wie aus Anhang 2a ersichtlich,
 - b) vom 1. Januar 2013 bis 31. Juli 2013 wie aus Anhang 2b ersichtlich und
 - c) ab 1. August 2013 wie aus Anhang 2c ersichtlich

gefasst.

Artikel 2

Ausnahmen vom Geltungsbereich

¹Für Beschäftigte, die spätestens mit Ablauf des 31. März 2012 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, gelten die in Artikel 1 aufgeführten Änderungen nur, wenn sie dies bis 30. September 2012 schriftlich beantragen.

²Für Beschäftigte, die spätestens mit Ablauf des 31. März 2012 aufgrund eigenen Verschuldens ausgeschieden sind, gelten die in Artikel 1 aufgeführten Änderungen nicht.

Artikel 3

Inkrafttreten

¹Diese Änderungen treten mit Ausnahme der in Satz 2 geregelten Fälle rückwirkend zum 1. März 2012 in Kraft. ²Die Änderungen in Artikel 1 sind gemäß § 4 Absatz 5 ABD Teil B, 5. zum 1. März 2012 in Kraft getreten.

Anhang 1a zu Artikel 1 Nummer 1**Anlage 1**

Pauschalentgelt für ab dem 1. Oktober 2005 neu eingestellte Kraftfahrer/Kraftfahrerinnen gültig vom 1. März 2012 bis 31. Dezember 2012 (monatlich in Euro)			
Pauschalgruppe I Monatliche Arbeitszeit ab 185 bis 196 Stunden	Stufen	E 4	E 5
	1. – 10. Jahr	2.390,65	2.491,67
	11. – 15. Jahr	2.561,25	2.673,49
	ab 16. Jahr	2.634,20	2.749,82
Pauschalgruppe II Monatliche Arbeitszeit über 196 bis 221 Stunden	Stufen	E 4	E 5
	1. – 10. Jahr	2.626,34	2.727,37
	11. – 15. Jahr	2.804,80	2.926,04
	ab 16. Jahr	2.877,76	3.002,35
Pauschalgruppe III Monatliche Arbeitszeit über 221 bis 244 Stunden	Stufen	E 4	E 5
	1. – 10. Jahr	2.884,50	2.996,73
	11. – 15. Jahr	3.076,42	3.209,98
	ab 16. Jahr	3.149,38	3.285,19
Pauschalgruppe IV Monatliche Arbeitszeit über 244 bis 268 Stunden	Stufen	E 4	E 5
	1. – 10. Jahr	3.232,43	3.355,89
	11. – 15. Jahr	3.433,34	3.581,49
	ab 16. Jahr	3.506,27	3.657,80
Chefkraftfahrer Monatliche Arbeitszeit bis 288 Stunden	Stufen	E 4	E 5
	1. – 10. Jahr	3.670,15	3.827,30
	11. – 15. Jahr	3.891,26	4.059,62
	ab 16. Jahr	3.964,22	4.135,94

Anhang 1b zu Artikel 1 Nummer 1**Anlage 1**

Pauschalentgelt für ab dem 1. Oktober 2005 neu eingestellte Kraftfahrer/Kraftfahrerinnen gültig vom 1. Januar 2013 bis 31. Juli 2013 (monatlich in Euro)			
Pauschalgruppe I Monatliche Arbeitszeit ab 185 bis 196 Stunden	Stufen	E 4	E 5
	1. – 10. Jahr	2.424,12	2.526,55
	11. – 15. Jahr ab 16. Jahr	2.597,11 2.671,08	2.710,92 2.788,32
Pauschalgruppe II Monatliche Arbeitszeit über 196 bis 221 Stunden	Stufen	E 4	E 5
	1. – 10. Jahr	2.663,11	2.765,55
	11. – 15. Jahr ab 16. Jahr	2.844,07 2.918,05	2.967,00 3.044,38
Pauschalgruppe III Monatliche Arbeitszeit über 221 bis 244 Stunden	Stufen	E 4	E 5
	1. – 10. Jahr	2.924,88	3.038,68
	11. – 15. Jahr ab 16. Jahr	3.119,49 3.193,47	3.254,92 3.331,18
Pauschalgruppe IV Monatliche Arbeitszeit über 244 bis 268 Stunden	Stufen	E 4	E 5
	1. – 10. Jahr	3.277,68	3.402,87
	11. – 15. Jahr ab 16. Jahr	3.481,41 3.555,36	3.631,63 3.709,01
Chefkraftfahrer Monatliche Arbeitszeit bis 288 Stunden	Stufen	E 4	E 5
	1. – 10. Jahr	3.721,53	3.880,88
	11. – 15. Jahr ab 16. Jahr	3.945,74 4.019,72	4.116,45 4.193,84

Anhang 1c zu Artikel 1 Nummer 1**Anlage 1**

Pauschalentgelt für ab dem 1. Oktober 2005 neu eingestellte Kraftfahrer/Kraftfahrerinnen gültig ab 1. August 2013 (monatlich in Euro)			
Pauschalgruppe I Monatliche Arbeitszeit ab 185 bis 196 Stunden	Stufen	E 4	E 5
	1. – 10. Jahr	2.458,06	2.561,92
	11. – 15. Jahr ab 16. Jahr	2.633,47 2.708,48	2.748,87 2.827,36
Pauschalgruppe II Monatliche Arbeitszeit über 196 bis 221 Stunden	Stufen	E 4	E 5
	1. – 10. Jahr	2.700,39	2.804,27
	11. – 15. Jahr ab 16. Jahr	2.883,89 2.958,90	3.008,54 3.087,00
Pauschalgruppe III Monatliche Arbeitszeit über 221 bis 244 Stunden	Stufen	E 4	E 5
	1. – 10. Jahr	2.965,83	3.081,22
	11. – 15. Jahr ab 16. Jahr	3.163,16 3.238,18	3.300,49 3.377,82
Pauschalgruppe IV Monatliche Arbeitszeit über 244 bis 268 Stunden	Stufen	E 4	E 5
	1. – 10. Jahr	3.323,57	3.450,51
	11. – 15. Jahr ab 16. Jahr	3.530,15 3.605,14	3.682,47 3.760,94
Chefkraftfahrer Monatliche Arbeitszeit bis 288 Stunden	Stufen	E 4	E 5
	1. – 10. Jahr	3.773,63	3.935,21
	11. – 15. Jahr ab 16. Jahr	4.000,98 4.076,00	4.174,08 4.252,55

Anhang 2a zu Artikel 1 Nummer 2

Anlage 2

Pauschalentgelt für am 1. Oktober 2005 vorhandene Kraftfahrer/Kraftfahrerinnen* gültig vom 1. März 2010 bis 31. Dezember 2012 (in Euro)			
Pauschalgruppe I Monatliche Arbeitszeit ab 170 bis 196 Stunden	Stufen	E 4	E 5
	1. – 4. Jahr	2.442,29	2.548,90
	5. – 8. Jahr	2.490,54	2.599,42
	9. – 12. Jahr	2.561,25	2.673,49
	ab 13. Jahr	2.634,20	2.749,82
Pauschalgruppe II Monatliche Arbeitszeit über 196 bis 221 Stunden	Stufen	E 4	E 5
	1. – 4. Jahr	2.685,84	2.802,56
	5. – 8. Jahr	2.734,10	2.853,06
	9. – 12. Jahr	2.804,80	2.926,04
	ab 13. Jahr	2.877,76	3.002,35
Pauschalgruppe III Monatliche Arbeitszeit über 221 bis 244 Stunden	Stufen	E 4	E 5
	1. – 4. Jahr	2.957,46	3.085,40
	5. – 8. Jahr	.005,71	3.135,91
	9. – 12. Jahr	3.076,42	3.209,98
	ab 13. Jahr	3.149,38	3.285,19
Pauschalgruppe IV Monatliche Arbeitszeit über 244 bis 268 Stunden	Stufen	E 4	E 5
	1. – 4. Jahr	3.314,36	3.456,90
	5. – 8. Jahr	3.362,62	3.507,42
	9. – 12. Jahr	3.433,34	3.581,49
	ab 13. Jahr	3.506,27	3.657,80
Chefkraftfahrer Monatliche Arbeitszeit bis 288 Stunden	Stufen	E 4	E 5
	1. – 4. Jahr	3.772,30	3.935,04
	5. – 8. Jahr	3.820,55	3.985,54
	9. – 12. Jahr	3.891,26	4.059,62
	ab 13. Jahr	3.964,22	4.135,94

* Für die am 30. September 2005 vorhandenen Kraftfahrer/Kraftfahrerinnen, deren Arbeitsverhältnis im Geltungsbereich des ABD über den 30. September 2005 hinaus fortbesteht und die am 1. Oktober 2005 unter den Geltungsbereich des ABD fallen.

Anhang 2b zu Artikel 1 Nummer 2

Anlage 2

Pauschalentgelt für am 1. Oktober 2005 vorhandene Kraftfahrer/Kraftfahrerinnen* gültig vom 1. Januar 2013 bis 31. Juli 2013 (in Euro)			
Pauschalgruppe I Monatliche Arbeitszeit ab 170 bis 196 Stunden	Stufen	E 4	E 5
	1. – 4. Jahr	2.476,48	2.584,58
	5. – 8. Jahr	2.525,41	2.635,81
	9. – 12. Jahr	2.597,11	2.710,92
	ab 13. Jahr	2.671,08	2.788,32
Pauschalgruppe II Monatliche Arbeitszeit über 196 bis 221 Stunden	Stufen	E 4	E 5
	1. – 4. Jahr	2.723,44	2.841,80
	5. – 8. Jahr	2.772,38	2.893,00
	9. – 12. Jahr	2.844,07	2.967,00
	ab 13. Jahr	2.918,05	3.044,38
Pauschalgruppe III Monatliche Arbeitszeit über 221 bis 244 Stunden	Stufen	E 4	E 5
	1. – 4. Jahr	2.998,86	3.128,60
	5. – 8. Jahr	3.047,79	3.179,81
	9. – 12. Jahr	3.119,49	3.254,92
	ab 13. Jahr	3.193,47	3.331,18
Pauschalgruppe IV Monatliche Arbeitszeit über 244 bis 268 Stunden	Stufen	E 4	E 5
	1. – 4. Jahr	3.360,76	3.505,30
	5. – 8. Jahr	3.409,70	3.556,52
	9. – 12. Jahr	3.481,41	3.631,63
	ab 13. Jahr	3.555,36	3.709,01
Chefkraftfahrer Monatliche Arbeitszeit bis 288 Stunden	Stufen	E 4	E 5
	1. – 4. Jahr	3.825,11	3.990,13
	5. – 8. Jahr	3.874,04	4.041,34
	9. – 12. Jahr	3.945,74	4.116,45
	ab 13. Jahr	4.019,72	4.193,84

* Für die am 30. September 2005 vorhandenen Kraftfahrer/Kraftfahrerinnen, deren Arbeitsverhältnis im Geltungsbereich des ABD über den 30. September 2005 hinaus fortbesteht und die am 1. Oktober 2005 unter den Geltungsbereich des ABD fallen.

Anhang 2c zu Artikel 1 Nummer 2

Anlage 2

Pauschalentgelt für am 1. Oktober 2005 vorhandene Kraftfahrer/Kraftfahrerinnen* gültig ab 1. August 2013 (in Euro)			
Pauschalgruppe I Monatliche Arbeitszeit ab 170 bis 196 Stunden	Stufen	E 4	E 5
	1. – 4. Jahr	2.511,15	2.620,76
	5. – 8. Jahr	2.560,77	2.672,71
	9. – 12. Jahr	22.633,47	2.748,87
	ab 13. Jahr	2.708,48	2.827,36
Pauschalgruppe II Monatliche Arbeitszeit über 196 bis 221 Stunden	Stufen	E 4	E 5
	1. – 4. Jahr	2.761,57	2.881,59
	5. – 8. Jahr	2.811,19	2.933,50
	9. – 12. Jahr	2.883,89	3.008,54
	ab 13. Jahr	2.958,90	3.087,00
Pauschalgruppe III Monatliche Arbeitszeit über 221 bis 244 Stunden	Stufen	E 4	E 5
	1. – 4. Jahr	3.040,84	3.172,40
	5. – 8. Jahr	3.090,46	3.224,33
	9. – 12. Jahr	3.163,16	3.300,49
	ab 13. Jahr	3.238,18	3.377,82
Pauschalgruppe IV Monatliche Arbeitszeit über 244 bis 268 Stunden	Stufen	E 4	E 5
	1. – 4. Jahr	3.407,81	3.554,37
	5. – 8. Jahr	3.457,44	3.606,31
	9. – 12. Jahr	3.530,15	3.682,47
	ab 13. Jahr	3.605,14	3.760,94
Chefkraftfahrer Monatliche Arbeitszeit bis 288 Stunden	Stufen	E 4	E 5
	1. – 4. Jahr	3.878,66	4.045,99
	5. – 8. Jahr	3.928,28	4.097,92
	9. – 12. Jahr	4.000,98	4.174,08
	ab 13. Jahr	4.076,00	4.252,55

* Für die am 30. September 2005 vorhandenen Kraftfahrer/Kraftfahrerinnen, deren Arbeitsverhältnis im Geltungsbereich des ABD über den 30. September 2005 hinaus fortbesteht und die am 1. Oktober 2005 unter den Geltungsbereich des ABD fallen.

VI. Beschluss der 155. Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA vom 04./05.07.2012 mit Änderungen in Umsetzung des § 20a ABD Teil A, 1.

Regelung über eine einmalige Pauschalzahlung 2012 und 2013 in Umsetzung des Tarifvertrages über eine einmalige Pauschalzahlung 2012 und 2013 (VKA) vom 31. März 2011

Artikel 1

Änderung des ABD Teil D, 12.

(Regelung über eine einmalige Pauschalzahlung 2011)

Die Regelung über eine einmalige Pauschalzahlung 2011 (ABD Teil D, 12.) wird durch folgende Regelung ersetzt:

„Regelung über eine einmalige Pauschalzahlung 2012 und 2013

§ 1 Geltungsbereich

Diese Regelung gilt für Beschäftigte im Sinne des § 38 Absatz 5 Satz 1 ABD Teil A, 1., die unter den Geltungsbereich des ABD fallen.

§ 2 Einmalige Pauschalzahlung 2012

- (1) Für das Jahr 2012 erhalten Beschäftigte, die am 31. Dezember 2011 in den Entgeltgruppen 2 bis 8 nach § 17 Absatz 1 in Verbindung mit § 17 Absatz 7 Satz 1 ABD Teil A, 3. und Anlage 4 und 4 K ABD Teil A, 3. eingruppiert waren und deren Arbeitsverhältnis in der Zeit vom 1. Oktober 2005 bis zum 31. Dezember 2011 begonnen hat, eine einmalige Pauschalzahlung in Höhe von 300 Euro, fällig mit dem Entgelt für den Monat Oktober 2012, sofern sie für mindestens einen Tag im Jahr 2012 bis zum 31. Oktober 2012 Anspruch auf Entgelt haben und das Arbeitsverhältnis im Oktober 2012 noch besteht.

Anmerkung zu Absatz 1:

1. ¹Anspruch auf Entgelt im Sinne des Absatzes 1 ist auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 21 Satz 1 ABD Teil A, 1. genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 22 Absatz 2 ABD Teil A, 1.), auch wenn dieser wegen

der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. ²Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen und der Bezug von Mutterschaftsgeld nach § 13 MuSchG oder § 200 RVO. ³Saisonkräfte, die mindestens einen Tag im Jahr 2012 bis zum 31. Oktober 2012 in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen, erhalten spätestens im Monat November 2012 von der einmaligen Pauschalzahlung je angefangenem Beschäftigungsmonat im Kalenderjahr 2012 ein Zwölftel.

2. Die Regelung in Absatz 1 gilt auch für Beschäftigte, die nach der vorläufigen Entgeltordnung für Beschäftigte im Pfarrbüro eingruppiert sind, wenn sie die übrigen Voraussetzungen des Absatz 1 erfüllen.

- (2) ¹Die Pauschalzahlung nach Absatz 1 erhalten auch Beschäftigte,
- deren Arbeitsverhältnis in der Zeit vom 1. Januar 2012 bis 1. Juli 2012 begonnen hat,
 - die die Voraussetzungen eines Tätigkeitsmerkmals erfüllen, das einen Aufstieg nach einer Dauer von längstens einem Jahr vorsieht und
 - deren Arbeitsverhältnis im Oktober 2012 fortbesteht.
- ²Satz 1 gilt nicht für Beschäftigte, die bereits entsprechend der Aufstiegsgruppe eingruppiert sind.
- (3) ¹Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für nach § 3 ABD Teil A, 3. am 1. Oktober 2005 übergeleitete Beschäftigte, denen in den jeweiligen Zeiträumen der Absätze 1 und 2 eine andere Tätigkeit übertragen wurde, die zu einer neuen Eingruppierung nach § 17 Absatz 1 in Verbindung mit § 17 Absatz 7 Satz 1 ABD Teil A, 3. und Anlage 4 und 4 K geführt hat. ²Satz 1 gilt nicht für Beschäftigte, die von ihrem Antragsrecht nach § 24a Absatz 7 ABD Teil A, 3. keinen Gebrauch gemacht haben.
- (4) Teilzeitbeschäftigte erhalten die Pauschalzahlung anteilig entsprechend dem Umfang ihrer Arbeitszeit am 31. Dezember 2011 in den Fällen des Absatzes 1 und entsprechend dem Umfang ihrer Arbeitszeit am 1. Oktober 2012 in den Fällen des Absatzes 2.
- (5) Keine Pauschalzahlung erhalten
- Beschäftigte im Sinne des § 38 Absatz 5 Satz 2 ABD Teil A, 1.,
 - Beschäftigte, auf die am 31. Dezember 2011 die Anlage zu § 1 der Anlage zu § 44 – Anlage F – ABD Teil A, 1. (Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst) Anwendung gefunden hat.
- (6) Die einmalige Pauschalzahlung steht anspruchsberechtigten Beschäftigten im Kalenderjahr 2012 nur einmal zu.
- (7) Die einmalige Pauschalzahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

§ 3 Einmalige Pauschalzahlung 2013

- (1) Wenn spätestens mit Wirkung ab 1. Januar 2013 keine Entgeltordnung zum ABD in Kraft getreten ist, erhalten für das Jahr 2013 Beschäftigte, die am 31. Dezember 2012 in den Entgeltgruppen 2 bis 8 nach § 17 Absatz 1 in Verbindung mit § 17 Absatz 7 Satz 1 ABD Teil A, 3. und Anlage 4 und 4 K eingruppiert waren und deren Arbeitsverhältnis in der Zeit vom 1. Oktober 2005 bis zum 31. Dezember 2012 begonnen hat, eine einmalige Pauschalzahlung in Höhe von 300 Euro, fällig mit dem Entgelt für den Monat Oktober 2013, sofern sie für mindestens einen Tag im Jahr 2013 bis zum 31. Oktober 2013 Anspruch auf Entgelt haben und das Arbeitsverhältnis im Oktober 2013 noch besteht.

Anmerkung zu Absatz 1:

1. ¹Anspruch auf Entgelt im Sinne des Absatzes 1 sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 21 Satz 1 ABD, Teil A, 1. genannten Ereignisse und Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 22 Absatz 2 ABD, Teil A, 1.) auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wurde. ²Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen und der Bezug von Mutterschaftsgeld nach § 13 MuSchG oder § 2000 RVO. ³Saisonkräfte, die mindestens einen Tag im Jahr 2013 bis zum 31. Oktober 2013 in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen, erhalten im Monat November 2013 von der einmaligen Pauschalzahlung je angefangenem Beschäftigungsmonat im Kalenderjahr 2013 ein Zwölftel.

² Die Regelung in Absatz 1 gilt auch für Beschäftigte, die nach der vorläufigen Entgeltordnung für Beschäftigte im Pfarrbüro eingruppiert sind, wenn sie die übrigen Voraussetzungen des Absatz 1 erfüllen.

- (2) ¹Die Pauschalzahlung nach Absatz 1 erhalten auf Antrag auch Beschäftigte,
- deren Arbeitsverhältnis in der Zeit vom 1. Januar 2013 bis 1. Juli 2013 begonnen hat,
 - die die Voraussetzungen eines Tätigkeitsmerkmals erfüllen, das einen Aufstieg nach einer Dauer von längstens einem Jahr vorsieht und
 - deren Arbeitsverhältnis im Oktober 2013 fortbesteht.

²Satz 1 gilt nicht für Beschäftigte, die bereits entsprechend der Aufstiegsgruppe eingruppiert sind.

- (3) ¹Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für nach § 3 ABD Teil A, 3. am 1. Oktober 2005 übergeleitete Beschäftigte, denen in den jeweiligen Zeiträumen der Absätze 1 und 2 eine andere Tätigkeit übertragen wurde, die zu einer neuen Eingruppierung nach § 17 Absatz 1 in Verbindung mit § 17 Absatz 7 Satz 1 ABD Teil A, 3. und Anlage 4 und 4 K geführt hat. ²Satz 1 gilt nicht für Beschäftigte, die von ihrem Antragsrecht nach § 24a Absatz 7 ABD Teil A, 3. keinen Gebrauch gemacht haben.

-
- (4) Teilzeitbeschäftigte erhalten die Pauschalzahlung anteilig entsprechend dem Umfang ihrer Arbeitszeit am 31. Dezember 2012 in den Fällen des Absatzes 1 und entsprechend dem Umfang ihrer Arbeitszeit am 1. Oktober 2013 in den Fällen des Absatzes 2.
- (5) Keine Pauschalzahlung erhalten
- Beschäftigte im Sinne des § 38 Absatz 5 Satz 2 ABD Teil A, 1.,
 - Beschäftigte, auf die am 31. Dezember 2012 die Anlage zu § 1 der Anlage zu § 44 – Anlage F – ABD Teil A, 1. (Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst) Anwendung gefunden hat.
- (6) Die einmalige Pauschalzahlung steht anspruchsberechtigten Beschäftigten im Kalenderjahr 2013 nur einmal zu.
- (7) Die einmalige Pauschalzahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.“

Artikel 2 Inkrafttreten

¹Diese Änderungen sind mit Ausnahme der in Satz 2 geregelten Fälle in Umsetzung des § 20a ABD Teil A, 1. rückwirkend zum 1. März 2012 in Kraft getreten. ²Artikel 1 Satz 1, § 2 Absatz 3 Satz 1 und § 3 Absatz 3 Satz 1 treten rückwirkend zum 1. März 2012 in Kraft.

VII. Beschluss der 155. Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA vom 04./05.07.2012 mit Änderung in Umsetzung des § 14a ABD Teil E, 2.

ABD Teil E, 2.

(Regelung für Praktikantinnen und Praktikanten)

hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrag Nr. 3
vom 31. März 2012 zum Tarifvertrag für
Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen
Dienstes (TVPöD) vom 27. Oktober 2009

Artikel 1

Änderungen des ABD Teil E, 2.

(Regelung für Praktikantinnen und Praktikanten)

1. Gemäß § 14a wird § 8 Absatz 1 wie folgt geändert:

a) Im ersten Spiegelstrich wird die Angabe

„ab 1. Januar 2010	1.480,72 Euro,
ab 1. Januar 2011	1.489,60 Euro,
ab 1. August 2011	1.497,05 Euro,“

durch die Angabe

„ab 1. März 2012	1.547,05 Euro,
ab 1. August 2013	1.587,05 Euro,“

ersetzt.

b) Im zweiten Spiegelstrich wird die Angabe

„ab 1. Januar 2010	1.269,14 Euro,
ab 1. Januar 2011	1.276,75 Euro,
ab 1. August 2011	1.283,13 Euro,“

durch die Angabe

„ab 1. März 2012	1.333,13 Euro,
ab 1. August 2013	1.373,13 Euro,“

ersetzt.

Im dritten Spiegelstrich wird die Angabe

„ab 1. Januar 2010	1.215,67 Euro,
ab 1. Januar 2011	1.222,96 Euro,
ab 1. August 2011	1.229,07 Euro,“

durch die Angabe

„ab 1. März 2012	1.279,07 Euro,
ab 1. August 2013	1.319,07 Euro.“

ersetzt.

2. § 10 wird wie folgt geändert:

a) § 10 wird wie folgt gefasst:

„§ 10 Urlaub

„Praktikantinnen/Praktikanten erhalten Erholungsurlaub unter Fortzahlung ihres Entgelts (§ 8 Absatz 1) in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Arbeitgebers geltenden Regelungen mit der Maßgabe, dass der Urlaubsanspruch bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche in jedem Urlaubsjahr 27 Arbeitstage beträgt.“

b) An § 10 wird folgende Protokollnotiz angefügt:

„Protokollnotiz zu § 10:

Für das Kalenderjahr 2012 über den Wortlaut des § 10 hinaus zustehende Urlaubsansprüche bleiben für das Jahr 2012 durch die Neuregelung des § 10 unberührt.“

Artikel 2

Ausnahmen vom Geltungsbereich

¹Für Praktikantinnen und Praktikanten, die spätestens mit Ablauf des 31. März 2012 aus dem Ausbildungsverhältnis ausgeschieden sind, gelten die in Artikel 1 aufgeführten Änderungen nur, wenn sie dies bis 30. September 2012 schriftlich beantragen. ²Für Praktikantinnen und Praktikanten, die spätestens mit Ablauf des 31. März 2012 aufgrund eigenen Verschuldens ausgeschieden sind, gelten die in Artikel 1 aufgeführten Änderungen nicht.

Artikel 3

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

(1) ¹Diese Änderungen treten mit Ausnahme des in Satz 2 geregelten Falles rückwirkend zum 1. März 2012 in Kraft. ²Artikel 1 Nummer 1 ist gemäß § 14a ABD Teil E, 2. zum 1. März 2012 in Kraft getreten.

(2) Artikel 1 Nummer 2b) tritt zum 30. Mai 2013 außer Kraft.

VIII. Änderung in Umsetzung des § 7 Absatz 2 Satz 2 ABD Teil D, 6a.

ABD Teil D, 6a.

(Regelung zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte – FlexAZR –)

hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 2 vom 31. März 2012 zum Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte – TV FlexAZ – vom 27. Februar 2010

Artikel 1

Änderung des ABD Teil D, 6a.

Die Anmerkung zu § 7 Absatz 2 ABD Teil D, 6a. wird wie folgt gefasst:

„Anmerkung zu Absatz 2 Satz 2:

Das Wertguthaben erhöht sich am 1. März 2012 um 3,5 v. H., am 1. Januar 2013 um weitere 1,4 v. H. und am 1. August 2013 um weitere 1,4 v. H.“

Artikel 2

Inkrafttreten

Diese Änderung ist zum 1. März 2012 in Kraft getreten.

IX. Bekanntmachung in Umsetzung des § 20a ABD Teil A, 1.

Bekanntmachung
der Bereitschaftsdienstentgelte in Umsetzung der Tarifeinigung
in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des
öffentlichen Dienstes von Bund und kommunalen
Arbeitgebern vom 31. März 2012

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

Vergütungsgruppe	Beträge in Euro		
	ab 1.3.2012	ab 1.1.2013	ab 1.8.2013
I	31,97	32,42	32,87
Ia	29,31	29,72	30,14
Ib	26,96	27,34	27,72
IIa	24,70	25,05	25,40
III	22,30	22,61	22,93
IVa	20,52	20,81	21,10
IVb	18,89	19,15	19,42
Vb	18,22	18,48	18,74
Vc	17,33	17,57	17,82
VIb	16,08	16,31	16,54
VII	15,09	15,30	15,51
VIII	14,18	14,38	14,58
IXa	13,65	13,84	14,03
IXb	13,39	13,58	13,77
X	12,71	12,89	13,07

Anlage B: Bereitschaftsdienstentgelt (Sozial- und Erziehungsdienst)

Vergütungsgruppe	Beträge in Euro		
	ab 1.3.2012	ab 1.1.2013	ab 1.8.2013
I	31,97	32,42	32,87
Ia	29,31	29,72	30,14
Ib	26,96	27,34	27,72
II	24,70	25,05	25,40
III	22,30	22,61	22,93
IVa	20,52	20,81	21,10
IVb	18,89	19,15	19,42
Vb	18,22	18,48	18,74
Vc	17,33	17,57	17,82
VIb	16,08	16,31	16,54
VII	15,09	15,30	15,51
VIII	14,18	14,38	14,58
IXa	13,65	13,84	14,03
IX	13,39	13,58	13,77
X	12,71	12,89	13,07

Für Beschäftigte, die nach Abschnitt VII Sonderregelung § 44 – Anlage F – eingruppiert sind, gilt die vorstehende Tabelle in der Weise, wie sie bei Weiteranwendung der Anlage 1a zum BAT gegolten hätte.

Bekanntmachung

der Stundenentgelte gemäß dem Hinweis zu § 8 Absatz 1 Satz 3 ABD Teil A, 1. in Umsetzung der Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des Arbeitgebers vom 31. März 2012

Anlage C: Stundenentgelte (gültig vom 1. März 2012 bis zum 31. Dezember 2012) (in Euro)		
Entgeltgruppe	Stufe 3	Stundenentgelt*
15	4.433,37	26,14
14	4.096,65	24,16
13	3.759,95	22,17
12	3.647,70	21,51
11	3.311,00	19,53
10	3.198,76	18,86
9	2.761,04	16,28
8	2.570,24	15,16
7	2.446,77	14,43
6	2.368,20	13,97
5	2.267,19	13,37
4	2.188,62	12,91
3	2.076,40	12,25
2	1.919,25	11,32
1	1.526,43	9,00

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

Anlage C: Stundenentgelte (gültig vom 1. Januar 2013 bis 31. Juli 2013) (in Euro)		
Entgeltgruppe	Stufe 3	Stundenentgelt*
15	4.495,44	26,51
14	4.154,00	24,50
13	3.812,59	22,48
12	3.698,77	21,81
11	3.357,35	19,80
10	3.243,54	19,13
9	2.799,69	16,51
8	2.606,22	15,37
7	2.481,02	14,63
6	2.401,35	14,16
5	2.298,93	13,56
4	2.219,26	13,09
3	2.105,47	12,42
2	1.946,12	11,48
1	1.547,80	9,13

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

Anlage C: Stundenentgelte (gültig ab 1. August 2013) (in Euro)		
Entgeltgruppe	Stufe 3	Stundenentgelt*
15	4.558,38	26,88
14	4.212,16	24,84
13	3.865,97	22,80
12	3.750,55	22,12
11	3.404,35	20,08
10	3.288,95	19,40
9	2.838,89	16,74
8	2.642,71	15,58
7	2.515,75	14,84
6	2.434,97	14,36
5	2.331,12	13,75
4	2.250,33	13,27
3	2.134,95	12,59
2	1.973,37	11,64
1	1.569,47	9,26

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

Anlage C: Stundenentgelte (Sozial- und Erziehungsdienst) (gültig vom 1. März 2012 bis zum 31. Dezember 2012) (in Euro)		
Entgeltgruppe	Stufe 3	Stundenentgelt*
S 18	3.706,41	21,86
S 17	3.494,62	20,61
S 16 Ü	3.436,37	20,27
S 16	3.314,59	19,55
S 15	3.176,92	18,74
S 14	3.123,97	18,42
S 13 Ü	3.168,58	18,69
S 13	3.123,97	18,42
S 12 Ü	3.105,04	18,31
S 12	3.060,43	18,05
S 11 Ü	2.946,76	17,38
S 11	2.891,00	17,05
S 10	2.753,33	16,24
S 9	2.700,38	15,92
S 8	2.647,44	15,61
S 7	2.578,61	15,21
S 6	2.541,54	14,99
S 5	2.530,95	14,93
S 4	2.361,51	13,93
S 3	2.223,84	13,11
S 2	1.948,51	11,49

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

Anlage C: Stundenentgelte (Sozial- und Erziehungsdienst) (gültig vom 1. Januar 2013 bis zum 31. Juli 2013) (in Euro)		
Entgeltgruppe	Stufe 3	Stundenentgelt*
S 18	3.758,30	22,16
S 17	3.543,54	20,90
S 16Ü	3.484,48	20,55
S 16	3.360,99	19,82
S 15	3.221,40	19,00
S 14	3.167,71	18,68
S 13Ü	3.212,94	18,95
S 13	3.167,71	18,68
S 12Ü	3.148,51	18,57
S 12	3.103,28	18,30
S 11Ü	2.988,01	17,62
S 11	2.931,47	17,29
S 10	2.791,88	16,46
S 9	2.738,19	16,15
S 8	2.684,50	15,83
S 7	2.614,71	15,42
S 6	2.577,12	15,20
S 5	2.566,38	15,13
S 4	2.394,57	14,12
S 3	2.254,97	13,30
S 2	1.975,79	11,65

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

Anlage C: Stundenentgelte (Sozial- und Erziehungsdienst) (gültig ab 1. August 2013) (in Euro)		
Entgeltgruppe	Stufe 3	Stundenentgelt*
S 18	3.810,92	22,47
S 17	3.593,15	21,19
S 16 Ü	3.533,26	20,84
S 16	3.408,04	20,10
S 15	3.266,50	19,26
S 14	3.212,06	18,94
S 13 Ü	3.257,92	19,21
S 13	3.212,06	18,94
S 12 Ü	3.192,59	18,83
S 12	3.146,73	18,56
S 11 Ü	3.029,84	17,87
S 11	2.972,51	17,53
S 10	2.830,97	16,69
S 9	2.776,52	16,37
S 8	2.722,08	16,05
S 7	2.651,32	15,64
S 6	2.613,20	15,41
S 5	2.602,31	15,35
S 4	2.428,09	14,32
S 3	2.286,54	13,48
S 2	2.003,45	11,81

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