

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

Beschlüsse der Bayer. Regional-KODA vom 21./22.07.1998

- Arbeitsvertragsrechtliche Regelungen für geringfügig entlohnte bzw. kurzfristig beschäftigte Angestellte und Arbeiter
zum 01.09.1998
- Arbeitsvertragsrechtliche Regelungen für Angestellte und Arbeiter, die die Altersgrenze erreicht haben
zum 01.09.1998
- Vergütungsordnung für Religionslehrer i. K. an Volks- und Förderschulen in den bayerischen (Erz-)Diözesen
hier: Ergänzung des § 2
zum 01.09.1998
- Änderung der Zulagenregelung für Religionslehrer i. K.
 - Streichung des § 1 Abs. 5 der „Vergütungsordnung für Religionslehrer i. K.“
 - Änderung des § 2 der „Regelung über Zulagen an Angestellte“
 - Änderung der Nr. 5 der „Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen“ (ABD Teil A, 3.1.)
zum 01.09.1998
- Arbeitszeitkontenregelung
zum 01.09.1998
- Sabbatjahrregelung
zum 01.01.1999
- Regelung zur Beschäftigungssicherung
zum 01.09.1998

Fortsetzung ►

Anlage zum

Amtsblatt für die Diözese Augsburg; Amtsblatt für die Erzdiözese Bamberg; Pastoralblatt des Bistums Eichstätt; Amtsblatt für das Erzbistum München und Freising; Amtsblatt für das Bistum Passau; Amtsblatt für die Diözese Regensburg

- **Bewährungsaufstieg/Zeitaufstieg/Vergütungsgruppenzulagen**
hier: Änderung des § 23 a ABD Teil A, 1. und
Außerkraftsetzung des § 23 b ABD Teil A, 1. **zum 01.09.1998**
- **Tätigkeitsmerkmale für Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst
im Kindertagesstättenbereich**
hier: Änderung des ABD Teil A, 3.3. G. 2.
und
**Übergangsregelung für Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst
im Kindertagesstättenbereich** **zum 01.09.1998**
- **Dienstordnung für Religionslehrer i. K. an Volks- und Förderschulen
in den bayerischen (Erz-)Diözesen**
hier: Ergänzung um eine „Sonderregelung für Religionslehrer, die nicht
unter die Dienstordnung für Religionslehrer im Kirchendienst fallen“
zum 01.09.1998
- **Vergütungsordnung für Religionslehrer i. K. an Volks- und Förder-
schulen in den bayerischen (Erz-)Diözesen**
hier: Ergänzung um eine „Vergütungsregelung für Religionslehrer, die
unter die Sonderregelung zur Dienstordnung für Religionslehrer im
Kirchendienst fallen“ **zum 01.09.1998**
- **Anpassung der Dienst- und Vergütungsordnungen für Religions-
lehrer i. K. an die Sonderregelungen zu den genannten Ordnungen**
hier: Ergänzung des § 1 der Dienstordnung für Religionslehrer i. K.
und Änderung des § 4 der Vergütungsordnung für Religions-
lehrer i. K. **zum 01.09.1998**
- **Beihilfe im Altensonderurlaub** **zum 01.09.1998**
- **Ausschluß des Beihilfeanspruchs für Ehegatten (und deren Kinder)
von Beschäftigten im Dienst der bayer. (Erz-)Diözesen in bestimm-
ten Fällen** **zum 01.09.1998**

Arbeitsvertragsrechtliche Regelungen für geringfügig entlohnte bzw. kurzfristig beschäftigte Angestellte und Arbeiter

Beschluß zu § 3 Buchst. n ABD Teil A, 1. und § 3 Abs. 1 Buchst. i ABD Teil B, 1. u.a.:

- I. 1. § 3 Buchst. n ABD Teil A, 1. erhält folgende Fassung:
„Angestellte, die im Sinne des § 8 SGB IV - ohne Berücksichtigung des § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV - geringfügig beschäftigt sind,“
2. § 34 Abs. 3, ABD Teil A, 1. erhält folgende Fassung:
„Im Interesse und auf Antrag eines Mitarbeiters, der nicht mit Beiträgen zur Sozialversicherung belastet werden will, kann widerruflich eine von Abs. 1 abweichende geringere Vergütung vereinbart werden. Über die sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen ist der Mitarbeiter nachweislich zu belehren.“
3. § 34 Abs. 4, § 53 Abs. 4 ABD Teil A, 1. werden aufgehoben.
4. Die Änderungen treten mit Wirkung zum 01.09.1998 in Kraft.
- II. 1. § 3 Abs. 1 Buchst. i ABD Teil B, 1. erhält folgende Fassung:
„Arbeiter, die im Sinne des § 8 SGB IV - ohne Berücksichtigung des § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV - geringfügig beschäftigt sind.“
2. § 30 Abs. 2 a ABD Teil B, 1. erhält folgende Fassung:
„Im Interesse und auf Antrag eines Mitarbeiters, der nicht mit Beiträgen zur Sozialversicherung belastet werden will, kann widerruflich eine von Abs. 1 abweichende geringere Vergütung vereinbart werden. Über die sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen ist der Mitarbeiter nachweislich zu belehren.“
3. § 30 Abs. 2 b ABD Teil B, 1. wird aufgehoben.
4. Die Änderungen treten mit Wirkung zum 01.09.1998 in Kraft.
- III. 1. In das „Arbeitsvertragsrecht der bayer. (Erz-)Diözesen (ABD)“ wird folgender Teil F „Arbeitsvertragsrechtliche Regelungen für geringfügig entlohnte Angestellte und Arbeiter“ eingefügt:

Arbeitsvertragsrechtliche Regelungen für geringfügig entlohnte Angestellte und Arbeiter

§ 1 [Allgemeiner Geltungsbereich]

Die Bestimmungen des ABD Teil F gelten für die Arbeitsverhältnisse der Angestellten und Arbeiter, die im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV - ohne Berücksichtigung des § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV - geringfügig beschäftigt sind.

§ 2 [Rechtsgrundlagen für das Arbeitsverhältnis]

Für die Arbeitsverhältnisse der unter die Bestimmungen des ABD Teil F fallenden Mitarbeiter gelten die Bestimmungen des ABD Teil A in ihrer jeweils gültigen Fassung, soweit nicht nachfolgend etwas anderes geregelt ist.

§ 3 [Eingruppierung]

Die Mitarbeiter werden ohne Berücksichtigung von Bewährungs-, Fallgruppen-, Tätigkeits- und/oder Zeitaufstiegen entsprechend ihrer Tätigkeit in die Vergütungs- bzw. Lohngruppen des ABD Teil A bzw. ABD Teil B einschließlich der Vergütungsordnungen eingruppiert.

§ 4 [Bewährungs-, Fallgruppen-, Tätigkeits-, Zeitaufstiege]

Während einer unter die Bestimmungen des ABD Teil F fallenden Beschäftigung finden Bewährungs-, Fallgruppen-, Tätigkeits- und/oder Zeitaufstiege nicht statt. §§ 22 - 23 b ABD Teil A, 1. sowie §§ 2, 3 der Regelung über das Lohngruppenverzeichnis zum ABD Teil B, 1. finden keine Anwendung.

§ 5 [Entgelt]

- (1) Das Entgelt des Mitarbeiters richtet sich bei einem Angestellten nach der Stundenvergütung (Anhang Tabelle 1) und bei einem Arbeiter nach dem Stundenlohn (Anhang Tabelle 2).
- (2) Soll die pauschalierte Steuer (Lohnsteuer, Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag) auf Wunsch des Mitarbeiters gemäß § 40 a des Einkommensteuergesetzes durch den Dienstgeber abgeführt werden, so wird das Entgelt nach Abs. 1 um die vom Dienstgeber zu tragende Steuer gekürzt.

-
- (3) Mit Zustimmung des Mitarbeiters kann ein von Abs. 1 abweichendes geringeres Entgelt vereinbart werden. Die Zustimmung kann von dem Mitarbeiter jederzeit widerrufen werden. Über die Folgen einer Vereinbarung nach Abs. 1 sowie über das Widerrufsrecht ist der Mitarbeiter nachweislich zu belehren.
 - (4) § 26 Abs. 3 ABD Teil A, 1., § 22 Satz 1 ABD Teil B, 1. finden entsprechende Anwendung.
 - (5) Geringfügig beschäftigte Religionslehrer i. K. erhalten das Entgelt gem. § 2 Abs. 3 der Vergütungsordnung für Religionslehrer.

§ 6 [Urlaubsgeld]

Ein Urlaubsgeld wird nicht gewährt.

§ 7 [Zuwendung]

- (1) Der Mitarbeiter erhält innerhalb der sozialversicherungsrechtlichen Entgeltgrenze (§ 8 Abs. 1 SGB IV) und/oder der einkommensteuerrechtlichen Pauschalierungsgrenze eine Zuwendung nach Maßgabe der Regelung über eine Zuwendung für Mitarbeiter.
- (2) Der Bemessungssatz für die Zuwendung (§ 2 Abs. 1 Unterabsatz 1 Satz 1 der Regelung über eine Zuwendung für Mitarbeiter) beträgt 100 v.H.
- (3) Geringfügig beschäftigte Religionslehrer i. K. erhalten keine Zuwendung.

§ 8 [Krankenbezüge]

Der Mitarbeiter erhält Krankenbezüge nach Maßgabe des Entgeltfortzahlungsgesetzes.

§ 9 [Jubiläumszuwendung]

- (1) Die Mitarbeiter erhalten als Jubiläumszuwendung bei Vollendung einer Jubiläumsdienstzeit

von 25 Jahren	1 Monatsvergütung,
von 40 Jahren	1,5 Monatsvergütungen,
von 50 Jahren	2 Monatsvergütungen.
- (2) Im übrigen findet § 39 ABD Teil A, 1. Anwendung.

§ 10 [Beihilfen bei Geburts-, Krankheits- und Todesfällen, Unterstützungen]

Ein Anspruch auf Gewährung von Beihilfen in Geburts-, Krankheits-, und Todesfällen sowie auf Gewährung von Unterstützungen besteht nicht.

§ 11 [Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung]

Ein Anspruch auf Versicherung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung besteht nicht.

§ 12 [Arbeitsbefreiung]

§ 52 ABD Teil A, 1. findet keine Anwendung.

§ 13 [Kündigung]

§ 53 Abs. 3 ABD Teil A, 1. findet keine Anwendung.

2. Die Regelung tritt mit Wirkung zum 01.09.1998 in Kraft.

Tabelle 1

Vergütungsgruppe	Stundenvergütung
X	16,71 DM
IX b	17,60 DM
IX a	17,93 DM
VIII	18,62 DM
VII	19,82 DM
VI a/b	21,12 DM
V c	22,76 DM
V a/b	24,92 DM
IV b	26,97 DM
IV a	29,29 DM
III	31,83 DM
II b	33,47 DM
II a	35,25 DM
I b	38,50 DM
I a	41,85 DM
I	45,65 DM

Stand 01.01.98

Tabelle 2

Lohngruppe	Stundenlohn
9	23,57 DM
8 a	23,06 DM
8	22,55 DM
7 a	22,07 DM
7	21,58 DM
6 a	21,12 DM
6	20,65 DM
5 a	20,21 DM
5	19,76 DM
4 a	19,34 DM
4	18,91 DM
3 a	18,51 DM
3	18,10 DM
2 a	17,71 DM
2	17,32 DM
1 a	16,95 DM
1	16,57 DM

Stand 01.01.98

-
- IV. 1. In das „Arbeitsvertragsrecht der bayer. (Erz-)Diözesen (ABD)“ wird folgender Teil G „Arbeitsvertragsrechtliche Regelungen für kurzfristig beschäftigte Angestellte und Arbeiter“ eingefügt:

Teil G

Arbeitsvertragsrechtliche Regelungen für kurzfristig beschäftigte Angestellte und Arbeiter

§ 1 [Allgemeiner Geltungsbereich]

Die Bestimmungen des ABD Teil G gelten für die Arbeitsverhältnisse der Angestellten und Arbeiter, die i. S. d. § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV - ohne Berücksichtigung des § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV - kurzfristig beschäftigt sind.

§ 2 [Rechtsgrundlagen für das Arbeitsverhältnis]

Der Inhalt des Arbeitsvertrages unterliegt der freien Vereinbarkeit, soweit nicht durch Gesetz oder nachfolgend etwas anderes geregelt ist.

§ 3 [Entgelt]

- (1) Das Entgelt kann zwischen Dienstgeber und Mitarbeiter frei vereinbart werden.
- (2) Soll die pauschalierte Steuer (Lohnsteuer, Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag) auf Wunsch des Mitarbeiters gem. § 40 a des Einkommensteuergesetzes durch den Dienstgeber abgeführt werden, so wird das Entgelt nach Abs. 1 um die vom Dienstgeber zu tragende Steuer gekürzt.
- (3) Abweichend von Abs. 1 erhalten kurzfristig an Kindertagesstätten beschäftigte pädagogische Fach- und Zweitkräfte das anteilige Entgelt gemäß ABD Teil A.
- (4) Abweichend von Abs. 1 erhalten kurzfristig beschäftigte Religionslehrer i. K. das Entgelt gemäß § 2 Abs. 2 der Vergütungsordnung für Religionslehrer.

2. Die Regelung tritt mit Wirkung zum 01.09.1998 in Kraft.

Arbeitsvertragsrechtliche Regelungen für Angestellte und Arbeiter, die die Altersgrenze erreicht haben

Beschluß zu § 60 ABD Teil A, 1. und § 63 ABD Teil B, 1. u.a.:

I. 1. § 60 ABD Teil A, 1. erhält folgende Fassung:

§ 60 [Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichung der Altersgrenze, Weiterbeschäftigung]

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne daß es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Angestellte das 65. Lebensjahr vollendet hat.
- (2) Soll der Angestellte, dessen Arbeitsverhältnis nach Abs. 1 geendet hat, ausnahmsweise weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag nach Maßgabe der Bestimmungen des ABD Teil H abzuschließen. Der Arbeitsvertrag wird befristet geschlossen, längstens bis zur Vollendung des 68. Lebensjahres. Sätze 1 und 2 gelten auch für Angestellte, die nach Vollendung des 65. Lebensjahres eingestellt werden.
- (3) Sind die sachlichen Voraussetzungen für die Erlangung laufender Bezüge aus der Rentenversicherung oder einer Altersversorgung eines von dem ABD erfaßten Arbeitgebers oder einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die das ABD oder ein Arbeitsvertragswerk wesentlich gleichen Inhalts anwenden, in dem in Abs. 1 bezeichneten Zeitpunkt noch nicht gegeben, so soll der Angestellte, wenn er noch voll leistungsfähig ist, bis zum Eintritt der Voraussetzungen, im allgemeinen aber nicht über drei Jahre hinaus, weiterbeschäftigt werden.

2. Die Änderung tritt mit Wirkung zum 01.09.1998 in Kraft.

II. 1. § 63 ABD Teil B, 1. erhält folgende Fassung:

§ 63 [Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichung der Altersgrenze, Weiterbeschäftigung]

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne daß es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeiter das 65. Lebensjahr vollendet hat.

-
- (2) Soll der Arbeiter, dessen Arbeitsverhältnis nach Abs. 1 geendet hat, ausnahmsweise weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag nach Maßgabe der Bestimmungen des ABD Teil H abzuschließen. Der Arbeitsvertrag wird befristet geschlossen, längstens bis zur Vollendung des 68. Lebensjahres. Sätze 1 und 2 gelten auch für Arbeiter, die nach Vollendung des 65. Lebensjahres eingestellt werden.
- (3) Sind die sachlichen Voraussetzungen für die Erlangung laufender Bezüge aus der Rentenversicherung oder einer Altersversorgung eines von dem ABD erfaßten Arbeitgebers oder einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die das ABD oder ein Arbeitsvertragswerk wesentlich gleichen Inhalts anwenden, in dem in Abs. 1 bezeichneten Zeitpunkt noch nicht gegeben, so soll der Arbeiter, wenn er noch voll leistungsfähig ist, bis zum Eintritt der Voraussetzungen, im allgemeinen aber nicht über drei Jahre hinaus, weiterbeschäftigt werden.
2. Die Änderung tritt mit Wirkung zum 01.09.1998 in Kraft.
- III. 1. In das „Arbeitsvertragsrecht der bayer. (Erz-)Diözesen (ABD)“ wird folgender Teil H „Arbeitsvertragsrechtliche Regelungen für Angestellte und Arbeiter, die die Altersgrenze erreicht haben“ eingefügt:

Teil H

Arbeitsvertragsrechtliche Regelungen für Angestellte und Arbeiter, die die Altersgrenze erreicht haben

§ 1 [Allgemeiner Geltungsbereich]

Die Bestimmungen des ABD Teil H gelten für die Arbeitsverhältnisse der Angestellten und Arbeiter, deren Arbeitsverhältnisse nach § 60 Abs. 1 ABD Teil A, 1. bzw. § 63 Abs. 1 ABD Teil B, 1. wegen Erreichung der Altersgrenze geendet haben.

§ 2 [Rechtsgrundlagen für das Arbeitsverhältnis]

Für die Arbeitsverhältnisse der unter die Bestimmungen des ABD Teil H fallenden Mitarbeiter gelten die Bestimmungen des ABD Teil A in ihrer jeweils gültigen Fassung, soweit nicht nachfolgend etwas anderes geregelt ist.

§ 3 [Eingruppierung]

Die Mitarbeiter werden ohne Berücksichtigung von Bewährungs-, Fallgruppen-, Tätigkeits- und/oder Zeitaufstiegen entsprechend ihrer Tätigkeit in die Vergütungs- bzw. Lohngruppen des ABD Teil A bzw. ABD Teil B einschließlich der Vergütungsordnungen eingruppiert.

§ 4 [Bewährungs-, Fallgruppen-, Tätigkeits-, Zeitaufstiege]

Während einer unter die Bestimmungen des ABD Teil H fallenden Beschäftigung finden Bewährungs-, Fallgruppen-, Tätigkeits- und/oder Zeitaufstiege nicht statt. §§ 22 - 23 b ABD Teil A, 1. sowie §§ 2, 3 der Regelung über das Lohngruppenverzeichnis zum ABD Teil B, 1. finden keine Anwendung.

§ 5 [Entgelt]

- (1) Das Entgelt des Mitarbeiters richtet sich bei einem Angestellten nach der Stundenvergütung (Anhang Tabelle 1) und bei einem Arbeiter nach dem Stundenlohn (Anhang Tabelle 2).
- (2) Soll die pauschalierte Steuer (Lohnsteuer, Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag) auf Wunsch des Mitarbeiters gemäß § 40 a des Einkommensteuergesetzes durch den Dienstgeber abgeführt werden, so wird das Entgelt nach Abs. 1 um die vom Dienstgeber zu tragende Steuer gekürzt.
- (3) Mit Zustimmung des Mitarbeiters kann ein von Abs. 1 abweichendes geringeres Entgelt vereinbart werden. Die Zustimmung kann von dem Mitarbeiter jederzeit widerrufen werden. Über die Folgen einer Vereinbarung nach Satz 1 sowie über das Widerrufsrecht ist der Mitarbeiter nachweislich zu belehren.
- (4) § 26 Abs. 3 ABD Teil A, 1., § 22 Satz 1 ABD Teil B, 1. finden entsprechende Anwendung.
- (5) Gem. § 60 Abs. 2 ABD Teil A, 1. beschäftigte Religionslehrer i. K. erhalten das Entgelt gem. § 2 Abs. 3 der Vergütungsordnung für Religionslehrer i. K.

§ 6 [Urlaubsgeld]

Ein Urlaubsgeld wird nicht gewährt.

Eine Zuwendung wird nicht gewährt.

§ 8 [Krankenbezüge]

Der Mitarbeiter erhält Krankenbezüge nach Maßgabe des Entgeltfortzahlungsgesetzes.

§ 9 [Beihilfen bei Geburts-, Krankheits- und Todesfällen, Unterstützungen]

Ein Anspruch auf Gewährung von Beihilfen in Geburts-, Krankheits-, und Todesfällen sowie auf Gewährung von Unterstützungen besteht nicht.

§ 10 [Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung]

Ein Anspruch auf Versicherung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung besteht nicht.

§ 11 [Arbeitsbefreiung]

§ 52 ABD Teil A, 1. findet keine Anwendung.

§ 12 [Kündigung]

(1) Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsschluß gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

(2) § 53 Abs. 3 ABD Teil A, 1. findet keine Anwendung.

2. Die Regelung tritt mit Wirkung zum 01.09.1998 in Kraft.

Anhang

Tabelle 1

Vergütungsgruppe	Stundenvergütung
X	16,71 DM
IX b	17,60 DM
IX a	17,93 DM
VIII	18,62 DM
VII	19,82 DM
VI a/b	21,12 DM
V c	22,76 DM
V a/b	24,92 DM
IV b	26,97 DM
IV a	29,29 DM
III	31,83 DM
II b	33,47 DM
II a	35,25 DM
I b	38,50 DM
I a	41,85 DM
I	45,65 DM

Stand 01.01.98

Tabelle 2

Lohngruppe	Stundenlohn
9	23,57 DM
8 a	23,06 DM
8	22,55 DM
7 a	22,07 DM
7	21,58 DM
6 a	21,12 DM
6	20,65 DM
5 a	20,21 DM
5	19,76 DM
4 a	19,34 DM
4	18,91 DM
3 a	18,51 DM
3	18,10 DM
2 a	17,71 DM
2	17,32 DM
1 a	16,95 DM
1	16,57 DM

Stand 01.01.98

Vergütungsordnung für Religionslehrer i. K. an Volks- und Förderschulen in den bayeri- schen (Erz-)Diözesen

hier: Ergänzung des § 2

1. In den bayer. (Erz-)Diözesen wird § 2 der Vergütungsordnung für Religionslehrer i. K. an Volks- und Förderschulen um folgenden Absatz 3 ergänzt:

§ 2 Vergütung für Teilzeitbeschäftigte und aushilfsweise Beschäftigte

(1) ...

(2) ...

(3) Geringfügig beschäftigte Religionslehrer gemäß § 8 SGB IV sowie gemäß § 60, Abs. 2 ABD Teil A, 1. beschäftigte Religionslehrer erhalten die ihrer Ausbildung entsprechende Jahreswochenstundenvergütung.

Religionslehrer, die die kirchliche Dienstprüfung nicht abgelegt haben, werden in Vergütungsgruppe V c, Religionslehrer, die die kirchliche Dienstprüfung abgelegt haben, in Vergütungsgruppe IV b eingruppiert.

2. Diese Regelung tritt zum 01.09.1998 in Kraft.

Änderung der Zulagenregelung für Religionslehrer i. K.

1. In den bayer. (Erz-)Diözesen wird die „Vergütungsordnung für Religionslehrer i. K. an Volks- und Förderschulen in den bayerischen (Erz-)Diözesen“ vom 01.09.1996 wie folgt geändert:

§ 1 Abs. 5 der „Vergütungsordnung für Religionslehrer i. K. an Volks- und Förderschulen in den bayerischen (Erz-)Diözesen“ wird aufgehoben.

2. In den bayer. (Erz-)Diözesen wird die „Regelung über Zulagen an Angestellte“ wie folgt geändert:

- a) § 2 Abs. 3 erhält folgende Fassung:

Für Lehrkräfte beträgt abweichend von Abs. 2 die allgemeine Zulage monatlich 74,71 DM.

- b) § 2 Abs. 5 der Regelung über Zulagen an Angestellte wird aufgehoben.

3. Nr. 5 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen (vgl. ABD Teil A, 3.1.) erhält folgende Fassung:

Die Tätigkeitsmerkmale unter nachfolgend 3.2. Allgemeine Tätigkeitsmerkmale und 3.3. Zusätzliche Tätigkeitsmerkmale gelten nicht für Angestellte, die als Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft beschäftigt sind, soweit nicht ein besonderes Tätigkeitsmerkmal vereinbart ist.

4. Die Änderungen treten mit Wirkung zum 01.09.1998 in Kraft.

In den bayer. (Erz-)Diözesen gilt folgende

Arbeitszeitkontenregelung (AZKR)

Präambel

Bei der Arbeitszeitkontenregelung (AZKR) handelt es sich um eine - unter Berücksichtigung von diözesanen Gleitzeitregelungen - über § 15 ABD Teil A, 1. / § 15 ABD Teil B, 1. hinausgehende Regelung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit in Form von Zeitgutschriften für erbrachte Arbeitsleistungen.

Zeitgutschriften können ausschließlich erfolgen:

- bei angeordneten Überstunden oder
- bei angeordneten Bereitschaftsdiensten und Rufbereitschaftsdiensten oder
- zur Abgeltung von Zeitzuschlägen oder
- bei mit Zustimmung des Dienstgebers nicht eingebrachten Urlaubstagen.

§ 1 Geltungsbereich

(1) Die AZKR findet Anwendung im Geltungsbereich des ABD.

(2) Die Bestimmungen der AZKR gelten nicht für Mitarbeiter in befristeten Arbeitsverhältnissen, in Ausbildungsverhältnissen sowie für Mitarbeiter im Sinne des § 3 Abs. 2 MAVO.

§ 2 Antragstellung

Mitarbeiter können ein Arbeitszeitkonto schriftlich beantragen.

Dem Mitarbeiter ist die Einrichtung des Arbeitszeitkontos durch den Dienstgeber zu gewähren, soweit nicht dringende dienstliche bzw. einrichtungsspezifische Gründe entgegenstehen.

§ 3 Arbeitszeitznachweis

Mit der Einrichtung des Arbeitszeitkontos verpflichtet sich der Mitarbeiter, einen schriftlichen Arbeitszeitznachweis zu führen.

§ 4 Regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit

Durch das Arbeitszeitkonto wird die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit des Mitarbeiters nicht berührt.

§ 5 Arbeitszeitkonto

Für die Mitarbeiter, die das Arbeitszeitkonto in Anspruch nehmen, wird vom Dienstgeber ein Konto über den Arbeitszeitausgleich geführt. Beim Aufbau des Arbeitszeitkontos ist das Arbeitszeitgesetz und die Kirchliche Arbeitszeitordnung (KAZO) zu beachten.

§ 6 Anrechenbare Zeiten

(1) Dem Arbeitszeitkonto eines vollbeschäftigten Mitarbeiters werden die über die vereinbarte durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit hinaus angeordneten und geleisteten Überstunden gutgeschrieben, sofern kein Zeitausgleich erfolgt. Zeitzuschläge für angeordnete und geleistete volle Überstunden werden dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben.

Bei teilzeitbeschäftigten Mitarbeitern werden die angeordneten und geleisteten Mehrarbeitsstunden dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben, sofern kein Zeitausgleich erfolgt.

Für den Ausgleich ist ein Zeitraum von 3 Monaten nach Ableistung der Arbeit zugrunde zu legen.

In Einrichtungen bestehende Gleitzeitregelungen werden durch die AZKR grundsätzlich nicht berührt.

(2) Dem Arbeitszeitkonto werden die dem Mitarbeiter gemäß § 48 Abs. 1 ABD Teil A, 1. / § 48 Abs. 7 ABD Teil B, 1. zustehenden Urlaubstage gutgeschrieben, soweit sie bis 30. September des Folgejahres noch nicht in Anspruch genommen worden sind; dies gilt nicht für Urlaubsansprüche nach dem BUrlG.

Die Urlaubstage sind dabei in Stunden umzuwandeln.

Die urlaubsrechtlichen Verfallsfristen des ABD finden in diesem Fall keine Anwendung.

(3) Zuschläge für Arbeit zu besonderen Zeiten (§ 7) sowie Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft (§ 8) werden dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben.

§ 6 a Regelung für Religionslehrer i. K.

Mit Religionslehrern i. K. kann vereinbart werden, daß Wochenstunden gem. § 5 Abs. 2 Vergütungsordnung für Religionslehrer i. K., Jahreswochenstunden sowie einzeln anfallende Wochenstunden einem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden.

Aus organisatorischen Gründen kann der Abbau des Arbeitszeitkontos i. d. R. nur innerhalb eines ganzen Schuljahres erfolgen (d. h. es müssen mindestens 40 Stunden auf dem Konto vorhanden sein).

§ 6 b Regelung für den pastoralen Bereich

Wird ein Mitarbeiter im pastoralen Dienst aufgrund einer ausdrücklichen schriftlichen Anweisung durch den Dienstgeber über das Maß der mit ihm vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit hinaus zur Erfüllung zusätzlicher Aufgaben herangezogen, die nicht durch Arbeitsbefreiung ausgeglichen werden, können diese einem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden. Die Zeitgutschrift ist pauschal festzulegen.

§ 7 Arbeit zu besonderen Zeiten

(1) § 35 ABD Teil A, 1./§ 27 ABD Teil B, 1. findet keine Anwendung.

(2) Arbeit zu besonderen Zeiten wird für die Mitarbeiter, die einen Anspruch auf Zeitzuschläge haben, in Form von Zeitgutschriften wie folgt berücksichtigt:

für Arbeit an Sonntagen:	20 Minuten je vollendete Stunde,
für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen	20 Minuten je vollendete Stunde,
für Nachtarbeit (20.00 Uhr - 06.00 Uhr)	10 Minuten je vollendete Stunde,
für Arbeit an Samstagen (13.00 Uhr - 20.00 Uhr)	10 Minuten je vollendete Stunde.

§ 8 Bereitschaftsdienste/Rufbereitschaft

Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaft werden entsprechend den im ABD vorgegebenen Regelungen ausschließlich zeitlich berücksichtigt und dem Arbeitszeitkonto des Mitarbeiters gutgeschrieben.

§ 9 Inanspruchnahme von Zeitguthaben

Zeitentnahmen aus dem Arbeitszeitkonto müssen beim Dienstgeber entsprechend der einrichtungsüblichen Urlaubsregelungen beantragt werden.

Die zeitliche Festlegung der Entnahme von Guthaben aus dem Arbeitszeitkonto hat zwischen dem Mitarbeiter und Dienstgeber im gegenseitigen Einvernehmen zu erfolgen. Dabei sind die Wünsche des Mitarbeiters zu berücksichtigen, es sei denn, daß ihrer Berücksichtigung dringende dienstliche Belange bzw. dringende einrichtungsspezifische Gründe oder Wünsche anderer Mitarbeiter, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.

Aus dringenden betrieblichen Gründen kann der Dienstgeber den Abbau des Arbeitszeitkontos verlangen. Der Abbau soll in gegenseitigem Einvernehmen erfolgen.

§ 10 Vereinbarung zum Arbeitsvertrag

Beantragt der Mitarbeiter seine Arbeitszeit nach dieser Regelung für sein Arbeitsverhältnis zu übernehmen, so muß der Dienstgeber mit ihm eine Vereinbarung nach beiliegendem Muster (Anlage) schriftlich abschließen.

§ 11 Beschäftigungs-/Einrichtungswechsel/Ausscheiden

(1) Wechselt ein Mitarbeiter beim selben Dienstgeber in eine andere Beschäftigung bzw. Einrichtung und ist sein Arbeitszeitkonto zum Zeitpunkt des Wechsels noch nicht ausgeglichen, so ist das Zeitguthaben in Freizeit auszugleichen, sofern nicht durch eine neue arbeitsvertragliche Vereinbarung anderes geregelt ist.

(2) Ab dem Zeitpunkt der Kündigung des Arbeitsverhältnisses muß der Mitarbeiter nach Absprache mit dem Dienstvorgesetzten möglichst für einen Abbau seiner Zeitguthaben sorgen. Ein Abbau kann durch Anordnung des Dienstgebers erfolgen.

Sind zum Zeitpunkt des Ausscheidens noch Zeitguthaben vorhanden, so werden diese abgegolten.

§ 12 Beendigung/Überführung

(1) Bei Beendigung des Arbeitszeitkontos gemäß § 15 sind die angesparten Zeiten auszugleichen.

(2) Wird das Arbeitszeitkonto in Folge des Ablaufs der Befristung bzw. durch Kündigung der Vereinbarung zum Arbeitsvertrag gemäß § 10 geschlossen, so werden die angesparten Zeiten in das ursprüngliche Arbeitsverhältnis übernommen. Dabei soll ein entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von zwei Jahren nach Schließung des Arbeitszeitkontos erfolgen.

§ 13 Todesfall

Beim Tode eines Mitarbeiters werden die vorhandenen Zeitguthaben an die Hinterbliebenen abgegolten. Die Abgeltung erfolgt an die Hinterbliebenen im Sinne des § 41 ABD Teil A, 1.

§ 14 Abgeltung von Zeitguthaben

Bei der Abgeltung findet eine Berechnung auf der Basis der Urlaubsvergütung (§ 47 Abs. 2 ABD Teil A, 1.) statt. Maßgeblich ist hierbei der Durchschnittsverdienst der letzten 3 Kalendermonate vor Beendigung der AZKR.

§ 15 Kündigung des Arbeitszeitkontos

- (1) Dienstgeber und Mitarbeiter können mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende die Führung des Arbeitszeitkontos kündigen.
- (2) Ab dem Zeitpunkt der Kündigung können keine weiteren Zeitguthaben dem Arbeitszeitkonto zugeführt werden.

§ 16 Laufzeit

Die AZKR tritt am 01.09.1998 in Kraft und endet zum 31.12.2004.

Anlage

Vereinbarung zum Arbeitsvertrag zur Inanspruchnahme der Arbeitszeitkontenregelung (§ 10 AZKR)

Zwischen

dem/der.....

.....vertreten durch

.....(Arbeitgeber)

und

Herrn/Frau

.....(Arbeitnehmer/in)

(Vor- und Zuname)

wird - vorbehaltlich (1)

.....

.....

- folgende

Vereinbarung zum Arbeitsvertrag vom

geschlossen:

§ 1 Arbeitszeit

Abweichend vom o.a. Arbeitsvertrag wird die Leistung der Arbeitszeit sowie die Inanspruchnahme von Zeitguthaben bzw. deren Abgeltung in Form der **Arbeitszeitkontenregelung** vom

.....

abbis vereinbart.

§ 2 Vertragsausfertigung

Jede Vertragspartei erhält eine Ausfertigung dieses Vertrages zur Änderung des Arbeitsvertrages.

(1) Ist die Rechtswirksamkeit dieses Vertrages von der Genehmigung einer Kirchenstiftungsaufsicht erforderlich, so ist ein entsprechender Vorbehalt anzugeben.

In den bayer. (Erz-)Diözesen gilt folgende

Sabbatjahrregelung (SJR)

Präambel

Bei der Sabbatjahrregelung (SJR) wird Arbeitszeit über einen längeren Zeitraum angespart und anschließend durch Freistellung abgerufen. Der Gesamtumfang der Tätigkeit - und dementsprechend auch die Bezüge - wird während der Laufzeit vermindert. Der Mitarbeiter erbringt zunächst seine Arbeitsleistung im jeweils vereinbarten Umfang und spart dadurch ein Wertguthaben i.S.d. § 7 SGB IV an (Ansparphase). Im letzten Jahr der Laufzeit wird der Mitarbeiter von seiner Arbeitsverpflichtung freigestellt (Freizeitphase; sog. Sabbatjahr). Durch Einbeziehung der Freizeitphase entsteht ein Teilzeitarbeitsverhältnis. Die Bezüge sind während der gesamten Laufzeit gleichmäßig verringert; auch während des Sabbatjahres wird die verminderte Vergütung bezahlt.

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Die SJR findet Anwendung im Geltungsbereich des ABD.
- (2) Die Bestimmungen der SJR gelten für alle Mitarbeiter, deren Beschäftigungsumfang mindestens die Hälfte der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1 - 4 ABD, Teil A, 1. bzw. § 15 Abs. 1 - 4 ABD, Teil B, 1.) umfaßt.
- (3) Die Bestimmungen der SJR gelten nicht für Mitarbeiter in befristeten Arbeitsverhältnissen, Mitarbeiter in Ausbildungsverhältnissen sowie für Mitarbeiter im Sinne des § 3 Abs. 2 MAVO.

§ 2 Antragstellung

- (1) Mitarbeiter können die Einrichtung und Führung eines Ansparkontos schriftlich beantragen. Dem Mitarbeiter ist die Inanspruchnahme der SJR zu gewähren, soweit nicht dringende dienstliche bzw. einrichtungsspezifische Gründe entgegenstehen.
- (2) Der Beginn der Inanspruchnahme erfolgt gemäß der Vereinbarung zwischen Dienstgeber und Mitarbeiter.
- (3) Bei Wiederaufnahme der Beschäftigung besteht kein Anspruch auf Beschäftigung am ursprünglichen Arbeitsplatz.

§ 3 Regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit

(1) Durch die Inanspruchnahme der SJR wird die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit des Mitarbeiters entsprechend der Vereinbarung zur Änderung des Arbeitsvertrages (Anlage) geändert.

(2) In der Vereinbarung zur Änderung des Arbeitsvertrages (Anlage) ist der Zeitraum der Ansparphase sowie der Zeitraum der Freistellungsphase festzulegen. Die Ansparphase endet in der Regel spätestens mit Ende der Laufzeit der SJR (§ 8). Durch einzelvertragliche Vereinbarung kann davon abgewichen werden.

§ 4 Ansparkonto

(1) In einem Zeitraum bis zu acht Jahren muß der Mitarbeiter auf einem vom Dienstgeber zu führenden Ansparkonto (§ 3) Arbeitszeiten ansparen, aufgrund derer ihm in der Freizeitphase die Fortzahlung seiner Bezüge zu gewähren ist.

(2) Angespart wird grundsätzlich die Differenz zwischen der arbeitsvertraglich vereinbarten regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit und der für den Zeitraum der Ansparphase vereinbarten regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit.

(3) Für die Leistung von zusätzlichen Arbeitsstunden sowie für die Dienste zu ungünstigen Zeiten gelten die Regelungen des ABD; diese Ansprüche werden dem Ansparkonto nicht gutgeschrieben; sie sind dem Mitarbeiter nach den einschlägigen Regelungen des ABD zu gewähren.

§ 5 Bezüge

Während der Ansparphase und während der Freizeitphase erhält der Mitarbeiter die vereinbarten Bezüge, die ihm aufgrund des Änderungsvertrages (Anlage gem. § 4 Abs. 1 SJR) zustehen. Die Beiträge zur Sozialversicherung errechnen sich aus den verminderten Bezügen.

§ 6 Vorzeitige Beendigung/Überführung

(1) Wird während der Ansparphase die SJR aus wichtigen persönlichen oder betrieblichen Gründen vom Mitarbeiter oder Dienstgeber gekündigt, so werden die angesparten Zeiten entweder entsprechend den einschlägigen Regelungen des ABD als geschuldete Vergütung ausbezahlt oder mit Zustimmung des Dienstgebers einem Arbeitszeitkonto (vgl. AZKR) zugeführt.

(2) Will ein Mitarbeiter während der Freistellungsphase vor deren Ablauf seine Tätigkeit wieder aufnehmen, so ist dies nur mit Zustimmung des Dienstgebers möglich. Mit noch verbleibenden Zeitanteilen aus der Ansparphase wird gemäß Abs. 1 verfahren.

§ 7 Todesfall

Beim Tode eines Mitarbeiters in der Anspar- oder Freistellungsphase werden die vorhandenen Zeitguthaben an die Hinterbliebenen abgegolten. Die Abgeltung erfolgt an die Hinterbliebenen im Sinne des § 41 ABD, Teil A, 1.

§ 8 Laufzeit

Die SJR tritt zum 01.01.1999 in Kraft und endet zum 31.12.2006.

Anlage
Vereinbarung zur Änderung des Arbeitsvertrages
zur Inanspruchnahme der Sabbatjahrregelung

Zwischen

dem/der.....

.....vertreten durch

.....(Arbeitgeber)

und

Herrn/Frau

.....(Arbeitnehmer/in)

(Vor- und Zuname)

wird - vorbehaltlich (1)

.....

.....- folgender

Vertrag zur Änderung des Arbeitsvertrages vom

geschlossen:

§ 1
Arbeitszeit

Abweichend vom o.a. Arbeitsvertrag wird die Leistung der Arbeitszeit (Ansparphase) sowie die Inanspruchnahme der Arbeitsfreistellung (Freizeitphase) bzw. einer möglichen Abgeltung in

Form der Sabbatjahrregelung vom

ab

bis vereinbart.

§ 2
Beschäftigungsumfang/Ansparphase

(1) Der Beschäftigungsumfang von bisher Stunden regelmäßiger durchschnittlicher

wöchentlicher Arbeitszeit wird für den Zeitraum vom bis

(Abrechnungszeitraum: Jahre) auf des bisherigen Beschäftigungsumfanges (= Stunden) reduziert.

(2) In den Jahren des Abrechnungszeitraumes (Ansparphase) ist eine Arbeitsleistung im zeitlichen Umfang eines entsprechend vollbeschäftigten Mitarbeiters bzw. im zeitlichen Umfang der bisherigen Teilzeitbeschäftigung zu erbringen.

§ 3 **Freizeitphase**

Die Arbeitsfreistellung (Freizeitphase) erfolgt vom
bis

§ 4 **Bezügezahlung**

Während der Ansparphase und der Freizeitphase erfolgt die Bezügezahlung nach der reduzierten Arbeitszeit (§ 2 Abs. 1).

§ 5 **Kündigung / Abgeltung**

Die für einen bestimmten Zeitraum (§§ 1 u. 2 Abs.1) vereinbarte Sabbatjahrregelung kann aus wichtigen persönlichen oder betrieblichen Gründen vom Mitarbeiter oder Dienstgeber mit einer Frist von sechs Monaten zum Monatsende gekündigt werden.

In Fällen besonderer familiärer Ereignisse oder bei Wechsel des Arbeitgebers ist der Mitarbeiter berechtigt, im Rahmen der Kündigungsfristen des ABD die Sabbatjahrregelung zu kündigen. Angesparte Stunden sind durch entsprechenden Freizeitausgleich auszugleichen. Ist ein entsprechender Freizeitausgleich nicht möglich, so ist eine Abgeltung gem. § 51 Abs. 2 ABD vorzunehmen.

§ 6 **Vertragsausfertigung**

Jede Vertragspartei erhält eine Ausfertigung dieses Vertrages zur Änderung des Arbeitsvertrages.

(1) Ist die Rechtswirksamkeit dieses Vertrages von der Genehmigung einer Kirchenstiftungsaufsicht erforderlich, so ist ein entsprechender Vorbehalt anzugeben.

Regelung zur Beschäftigungssicherung

1. In den bayer. (Erz-)Diözesen werden die §§ 1 bis 9 der „Regelung über den Rationalisierungsschutz“, ABD Teil C, 4., zu Teil A dieser Regelung. Gleichzeitig wird die Regelung über den Rationalisierungsschutz um folgende Teile B und C (§§ 10 bis 12) ergänzt:

B) Betriebsbedingte Kündigungen bis zum 31.12.2003, im Kindertagesstättenbereich bis zum 31.08.2003

§ 10 Zulässigkeit von betriebsbedingten Beendigungskündigungen

(1) Betriebsbedingte Beendigungskündigungen dürfen bis zum 31.12.2003, im Bereich der Kindertagesstätten bis zum 31.08.2003, nur in folgenden Fällen ausgesprochen werden bei:

- a) dauernder Schließung von Einrichtungen oder Einrichtungsteilen,
- b) vorübergehender Schließung von Einrichtungen oder Einrichtungsteilen für länger als sechs Monate,
- c) Wegfall von Aufgabenbereichen, die nicht durch Rationalisierungsmaßnahmen bedingt sind,
- d) Wegfall von Drittmitteln, die einen wirtschaftlichen Betrieb von Einrichtungen oder Einrichtungsteilen nicht mehr ermöglichen,
- e) Verminderung der Gruppenanzahl in Kindertagesstätten, sofern bei diesen die förderungsfähige Mindestgruppenstärke unterschritten wird oder eine wirtschaftliche Fortführung der Einrichtung nach Maßgabe diözesaner Haushaltsvorschriften nicht mehr gewährleistet werden kann.

(2) Bei nach Abs. 1 zulässigen Kündigungen sind die §§ 2 - 9 anzuwenden. Vor Ausspruch einer betriebsbedingten Beendigungskündigung ist zu prüfen, ob eine Reduzierung der Arbeitszeit mit gleichzeitiger Inanspruchnahme der kirchlichen Altersteilzeit - Regelung möglich ist.

§ 11 Betriebsbedingte Änderungskündigungen

(1) Betriebsbedingte Änderungskündigungen dürfen bis zum 31.12.2003, im Bereich der Kindertagesstätten bis zum 31.8.2003, nicht ausgesprochen werden bei:

-
- a) Mitarbeitern, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, es sei denn die Tatbestände des § 10 Abs. 1 liegen vor oder die Gruppenöffnungszeiten der Einrichtung werden verändert,
 - b) Mitarbeitern im Kindertagesstättenbereich ausschließlich zum Zwecke der Verkürzung der förderungsfähigen Verfügungszeit.

(2) Durch zulässige betriebsbedingte Änderungskündigungen dürfen keine geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse i. S. d. § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV entstehen.

C) Betriebsbedingte Kündigungen in Einrichtungen, die nicht dem Geltungsbereich des KSchG unterliegen

§ 12 Verfahren bei betriebsbedingten Kündigungen in Einrichtungen, die nicht dem Geltungsbereich des KSchG unterliegen

In Einrichtungen, die nicht dem Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes (§ 23 KSchG), aber der Stiftungsaufsicht der (Erz-)Diözese unterliegen oder die von der (Erz-) Diözese bezuschußt werden, gilt bei betriebsbedingten Kündigungen folgendes:

1. Bei betriebsbedingten Kündigungen nach Ablauf der Probezeit hat eine Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 KSchG zu erfolgen.
2. Ist für die Wirksamkeit der Kündigung die stiftungsaufsichtliche Genehmigung erforderlich, so hat die Stiftungsaufsicht die Einwendungen der Mitarbeitervertretung in die Entscheidung miteinzubeziehen.
3. Besteht in der Einrichtung keine Mitarbeitervertretung, so ist diejenige Mitarbeitervertretung anzuhören, die für die Stiftungsaufsicht bzw. für den Zuschußgeber zuständig ist. §§ 30 bzw. 31 MAVO sind anzuwenden.

2. Diese Regelung tritt zum 01.09.1998 in Kraft.

Neufassung des § 23 a ABD Teil A, 1., Bewährungsaufstieg/Zeitaufstieg/ Vergütungsgruppenzulagen und Außerkraftsetzung des § 23 b ABD Teil A, 1.

- I. In den bayer. (Erz-)Diözesen erhält § 23 a ABD Teil A, 1. folgende Fassung:

§ 23 a Bewährungsaufstieg/Zeitaufstieg/Vergütungsgruppenzulagen

Abschn. A: Bewährungsaufstieg/Fallgruppenbewährungsaufstieg

Der Angestellte, der ein in der Allgemeinen Vergütungsordnung (ABD Teil A, 3.) mit dem Hinweiszeichen * gekennzeichnetes Tätigkeitsmerkmal oder die Voraussetzungen für einen Bewährungsaufstieg gem. seiner Vergütungsordnung erfüllt, ist nach Erfüllung der vorgeschriebenen Bewährungszeit höhergruppiert. Für die Erfüllung der Bewährungszeit gilt folgendes:

1. Das Erfordernis der Bewährung ist erfüllt, wenn der Angestellte während der vorgeschriebenen Bewährungszeit sich den in der ihm übertragenen Tätigkeit auftretenden Anforderungen gewachsen gezeigt hat. Maßgebend hierbei ist die Tätigkeit, die der Vergütungsgruppe entspricht, in der der Angestellte eingruppiert ist.
2. In den Fällen des § 23 beginnt die Bewährungszeit in der Vergütungsgruppe, aus der der Angestellte im Wege des Bewährungsaufstiegs aufrücken kann, an dem Tage, von dem an er aufgrund dieser Vorschrift in dieser Vergütungsgruppe eingruppiert ist.
3. Die vorgeschriebene Bewährungszeit braucht nicht bei demselben Arbeitgeber zurückgelegt zu sein. Sie kann auch zurückgelegt sein bei
 - a) anderen Arbeitgebern, die vom ABD erfaßt werden,
 - b) anderen Arbeitgebern, die vom BAT/BAT-O erfaßt werden,
 - c) Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts, die ein Arbeitsvertragswerk wesentlich gleichen Inhalts anwenden,
 - d) einem Arbeitgeber im Bereich der Kath. Kirche oder einer der Kirchen oder kirchlichen Gemeinschaften, die Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in der Bundesrepublik Deutschland sind ¹,

-
- e) einem Mitglied der Arbeitgeberverbände, der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände angehört.

Maßgebend dafür, ob die in Buchst. a, b, c, d und e genannten Arbeitgeber vom ABD erfaßt werden oder ein Arbeitsvertragswerk wesentlich gleichen Inhalts anwenden, ist der Einstellungstag des Angestellten.

4. Die Bewährungszeit muß ununterbrochen zurückgelegt sein. Unterbrechungen von jeweils bis zu sechs Monaten sind unschädlich; unabhängig hiervon sind ferner unschädlich Unterbrechungen wegen

- a) Ableistung des Grundwehrdienstes, des zivilen Ersatzdienstes nach dem Gesetz über den zivilen Ersatzdienst und des Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz,
- b) Arbeitsunfähigkeit i. S. d. § 37 Abs. 1 bzw. § 71 Abs. 1,
- c) der Schutzfristen und des Mutterschaftsurlaubs nach dem Mutterschutzgesetz,
- d) Erziehungsurlaubs nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz und sonstiger Beurlaubung zur Kinderbetreuung oder wegen der tatsächlichen Pflege oder Betreuung eines nach ärztlichem Gutachten sonstigen pflegebedürftigen Angehörigen, mit dem der Mitarbeiter in häuslicher Gemeinschaft lebt, bis zu insgesamt fünf Jahren,
- e) einer vom Wehrdienst befreienden Tätigkeit als Entwicklungshelfer bis zu zwei Jahren.

Die Zeiten der Unterbrechung mit Ausnahme

- a) eines Urlaubs nach den §§ 47 bis 49 und nach dem Schwerbehindertengesetz,
- b) eines Sonderurlaubs ohne Fortzahlung der Vergütung bis zur Dauer von sechs Monaten,
- c) einer Arbeitsbefreiung nach § 52,
- d) einer Arbeitsunfähigkeit i. S. d. § 37 Abs. 1 bzw. § 71 Abs. 1 bis zu 26 Wochen, in den Fällen des § 37 Abs. 4 Unterabs. 3 bzw. § 71 Abs. 2 Unterabs. 3 bis zu 28 Wochen,
- e) der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz

werden auf die Bewährungszeit jedoch nicht angerechnet.

5. Auf die vorgeschriebene Bewährungszeit werden unter den Voraussetzungen der Nr. 4 die Zeiten angerechnet, während derer der Angestellte

-
- a) in einer höheren Vergütungsgruppe eingruppiert war,
 - b) die Tätigkeitsmerkmale einer höheren Vergütungsgruppe erfüllt hatte, aber noch in der Vergütungsgruppe eingruppiert war, aus der er im Wege des Bewährungsaufstiegs aufrücken kann,
 - c) noch nicht in der Vergütungsgruppe eingruppiert war, aus der er im Wege des Bewährungsaufstiegs aufrückt, während derer er aber die Tätigkeitsmerkmale dieser oder einer höheren Vergütungsgruppe erfüllt und hierfür eine Zulage nach § 24 erhalten hat.
6. Bewährungszeiten, in denen der Angestellte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden vollzeitbeschäftigten Angestellten beschäftigt war, werden voll angerechnet. Zeiten im Sinne des § 3 Buchst. n werden nicht berücksichtigt.
7. Erfüllt der Angestellte, der im Wege des Bewährungsaufstiegs in der Vergütungsgruppe VII eingruppiert ist, später ein anderes Tätigkeitsmerkmal dieser Vergütungsgruppe, so beginnt die Bewährungszeit in dieser Vergütungsgruppe oder eine sonstige für eine Höhergruppierung maßgebliche Zeit zu dem Zeitpunkt, von dem an er aufgrund der ausgeübten Tätigkeit in dieser Vergütungsgruppe eingruppiert gewesen wäre. Dieser Zeitpunkt ist auf Antrag des Angestellten festzuhalten.
8. Der Anspruch auf Eingruppierung in eine bestimmte Vergütungsgruppe im Wege des Bewährungsaufstiegs besteht auch für ein neues Arbeitsverhältnis. Dies gilt nicht, wenn die Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber oder bei den in Nr. 3 Satz 2 genannten Arbeitgebern für den Bewährungsaufstieg
- a) in die Vergütungsgruppe VII um länger als drei zusammenhängende Jahre,
 - b) in die Vergütungsgruppe VI b, IV b und I b um länger als fünf zusammenhängende Jahre
- unterbrochen war.

Abschn. B: Zeitaufstieg/Tätigkeitsaufstieg

Soweit Tätigkeitsmerkmale (Fallgruppen) der Vergütungsordnung einen Zeit- oder Tätigkeitsaufstieg vorsehen, gilt Abschn. A entsprechend.

Abschn. C: Vergütungsgruppenzulagen

Soweit Tätigkeitsmerkmale (Fallgruppen) der Vergütungsordnung die Zahlung einer Vergütungsgruppenzulage bzw. eine Zulage nach einer bestimmten Zeit einer Tätigkeit vorsehen, gilt Abschn. A entsprechend.

¹ Protokollnotiz zu Abschn. A Nr. 3 Ziff. d

Die letzte Tätigkeit des Mitarbeiters bei seinem ehemaligen Arbeitgeber, soweit sie der Tätigkeit beim neuen Arbeitgeber entspricht, ist bei der Berechnung der Zeiten für den Bewährungsaufstieg zu berücksichtigen.

II. § 23 b ABD Teil A, 1. wird außer Kraft gesetzt.

III. Diese Regelung tritt zum 01.09.1998 in Kraft.

Tätigkeitsmerkmale für Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst im Kindertagesstättenbereich

und

Übergangsregelung für Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst im Kindertagesstättenbereich

I. In den bayer. (Erz-)Diözesen wird das ABD Teil A, 3.3. G. 2. „Tätigkeitsmerkmale für Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst im Kindertagesstättenbereich“ wie folgt geändert:

1. Verggr. VII Fg. 4 wird aufgehoben.
2. Verggr. VI b Fg. 6 wird aufgehoben.
3. In Verggr. V c wird folgende Fg. 8 eingefügt:
Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.
(Hierzu Anmerkung Nr. 8)
4. In Verggr. V c Fg. 11 werden die Worte „oder mindestens zwei Gruppen“ gestrichen.
5. In Verggr. V b wird folgende Fg. 6 eingefügt:
Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Vc Fallgruppe 8.
(Hierzu Anmerkung Nr. 8)
6. In Verggr. V b Fg. 7 werden die Worte „oder mindestens zwei Gruppen“ gestrichen.
7. In Verggr. V b Fg. 8 werden die Worte „oder mindestens vier Gruppen“ gestrichen.
8. In Verggr. IV b Fg. 3 werden die Worte „oder mindestens vier Gruppen“ gestrichen.
9. In Verggr. IV b Fg. 4 werden die Worte „oder mindestens fünf Gruppen“ gestrichen.

10. In Verggr. IV b Fg. 5 werden die Worte „oder mindestens fünf Gruppen“ gestrichen.

11. In Verggr. IV b Fg. 6 werden die Worte „oder mindestens sechs Gruppen“ gestrichen.

12. In Verggr. IV b Fg. 7 werden die Worte „oder mindestens zwei Gruppen“ gestrichen.

13. In Verggr. IV b Fg. 8 werden die Worte „oder mindestens vier Gruppen“ gestrichen.

14. In Verggr. IV a Fg. 1 werden die Worte „oder mindestens sechs Gruppen“ gestrichen.

15. In Verggr. IV a Fg. 2 werden die Worte „oder mindestens acht Gruppen“ gestrichen.

16. In Verggr. IV a Fg. 3 werden die Worte „oder mindestens acht Gruppen“ gestrichen.

17. In Verggr. IV a Fg. 4 werden die Worte „oder mindestens fünf Gruppen“ gestrichen.

18. In Verggr. IV a Fg. 5 werden die Worte „oder mindestens sechs Gruppen“ gestrichen.

19. In Verggr. III Fg. 1 werden die Worte „oder mindestens acht Gruppen“ gestrichen.

20. Es wird folgende Anmerkung Nr. 8 eingefügt:
„Unter Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung sind Angestellte zu verstehen, die einen nach Maßgabe der Rahmenvereinbarung über die Ausbildung und Prüfung an Fachschulen für Heilpädagogik (Beschluß der Kultusministerkonferenz vom 12. September 1986) gestalteten Ausbildungsgang mit der vorgeschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zur Führung der Berufsbezeichnung „staatlich anerkannter Heilpädagoge / staatlich anerkannte Heilpädagogin“ erworben haben.“

II. In den bayer. (Erz-)Diözesen gilt folgende Übergangsregelung für Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst im Kindertagesstättenbereich:

Für Mitarbeiterinnen, die am 1.9.1992 bei der Überführung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen im Bereich der Kindertagesstätten aus dem Bereich der AVR - Caritas in den Geltungsbereich der Bayer. Regional-KODA in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben, das am 1.9.1998 in derselben Tätigkeit zu demselben Arbeitgeber fortbesteht, gilt für die Dauer dieses Arbeitsverhältnisses folgendes:

1. Die am 31.8.1998 bestehende Eingruppierung von Angestellten als Leiterinnen von Kindertagesstätten und von Angestellten, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Leiterinnen bestellt sind, bleibt unberührt, solange keine Veränderung in der Anzahl der Gruppen eintritt und die Eingruppierung von der Anzahl der Gruppen abhängig war.
2. Eine bis 31.8.1998 bestehende Eingruppierung in Vergütungsgruppe VI b Fg. 6 bleibt unberührt, solange diese Tätigkeit ausgeübt wird.

III. Diese Regelungen treten zum 01.09.1998 in Kraft.

In den bayer. (Erz-)Diözesen wird die Dienstordnung für Religionslehrer im Kirchendienst an Volks- und Förderschulen um folgende

Sonderregelung für Religionslehrer, die nicht unter die Dienstordnung für Religionslehrer im Kirchendienst fallen

vom 01.09.1998

ergänzt:

§ 1

(1) Religionslehrer im Sinne dieser Sonderregelung sind alle Personen, soweit sie im Auftrag des Diözesanbischofs als kirchliche Angestellte katholischen Religionsunterricht an Schulen mit Ausnahme der Grund-, Haupt- und Förderschulen erteilen, mit Ausnahme der Personen, deren Unterrichtsverpflichtung in anderen Ordnungen geregelt ist.

(2) Für den Einsatz an den jeweiligen Schularten sind die staatlichen Ausbildungsvoraussetzungen maßgebend.

§ 2

(1) Für die Vollbeschäftigung gelten die jeweiligen staatlichen Unterrichtsverpflichtungen. ¹

(2) Teilweise beschäftigt sind Religionslehrer, die darüber hinaus als Religionslehrer i.K. angestellt sind (sog. Mischeinsatz), wenn ihre Tätigkeit bezogen auf das dem Schultyp gemäß Ausbildung zugrundeliegende Pflichtstundenmaß derzeit weniger als 18/38,5 beträgt.

(3) Bei Einsatz an mehreren Schultypen errechnet sich der Gesamtumfang der Beschäftigung aus dem jeweiligen Wochenstundenumfang, der ins Verhältnis zur Vollbeschäftigung an den jeweiligen Schultyp gesetzt wird, wobei Stundenbruchteile voll zu erteilen sind.

(4) Wenn sich bei Einsatz an mehreren Schulen eine Unterrichtsverpflichtung über der Vollbeschäftigung ergibt, so erhält der Religionslehrer die jeweilige anteilige Vergütung.

§ 3

(1) Wird ein neues Arbeitsverhältnis zum Zwecke der Abstellung begründet, um ausschließlich an einer oder mehreren Schulen im Sinne dieser Sonderregelung tätig zu werden, wird ein befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen.

(2) Bei Wegfall oder Verringerung der Tätigkeit an weiterführenden Schulen werden Religionslehrer, die bereits in einer anderen Tätigkeit angestellt waren, wieder in ihrer ursprünglichen Tätigkeit mit der dieser Tätigkeit entsprechenden Vergütung eingesetzt. Der Einsatz an einer anderen weiterführenden Schule bedarf eines erneuten Antrags.

§ 4

Am 31.08.1998 bestehende und am 01.09.1998 fortbestehende einzelvertragliche Vereinbarungen, den Umfang der Vollbeschäftigung und die dafür zu gewährende Vergütung betreffend, haben für die Dauer des jeweiligen Abstellungsvertrages Bestand, sofern der Religionslehrer nicht wünscht, nach der neuen Sonderregelung behandelt zu werden.

§ 5

Diese Sonderregelung tritt am 01.09.1998 in Kraft. Gleichzeitig treten die bestehenden diözesanen Regelungen für Religionslehrer an weiterführenden Schulen außer Kraft.

¹ Vollbeschäftigt sind derzeit Religionslehrer, die

1. an beruflichen Schulen

a) als FH - Absolventen regelmäßig 27 Wochenstunden erteilen,

b) als Diplomtheologen regelmäßig 24 Wochenstunden erteilen,

2. an Realschulen

regelmäßig 24 Wochenstunden erteilen,

3. an Gymnasien

regelmäßig 23 Wochenstunden erteilen,

4. an Fachoberschulen

a) als FH-Absolventen regelmäßig 27 Wochenstunden erteilen,

b) als Diplomtheologen regelmäßig 23 Wochenstunden erteilen,

5. an Waldorfschulen und an ihnen gleichgestellten Schulen

a) in der Jahrgangsstufe I regelmäßig 25 Wochenstunden erteilen,

b) in der Jahrgangsstufe II regelmäßig 25 Wochenstunden erteilen,

c) in der Jahrgangsstufe III regelmäßig 25 Wochenstunden erteilen.

In den bayer. (Erz-)Diözesen wird die Vergütungsordnung für Religionslehrer i. K. an Volks- und Förderschulen um folgende

Vergütungsregelung für Religionslehrer, die unter die Sonderregelung zur Dienstordnung für Religionslehrer im Kirchendienst fallen

vom 01.09.1998

ergänzt:

§ 1

(1) Religionslehrer (Dipl. FH) an beruflichen Schulen werden nach Vergütungsgruppe IV a vergütet, nach 8,5 Jahren Bewährung erfolgt der Aufstieg nach Vergütungsgruppe III.

(2) Religionslehrer (Dipl.Theol.) an beruflichen Schulen werden nach Vergütungsgruppe IIa vergütet, nach 17 Jahren Bewährung erfolgt der Aufstieg nach Vergütungsgruppe Ib.

(3) Religionslehrer (Dipl.FH) an Realschulen werden nach Vergütungsgruppe IV a vergütet, nach 8,5 Jahren Bewährung erfolgt der Aufstieg nach Vergütungsgruppe III.

(4) Religionslehrer (Dipl.Theol) an Realschulen werden nach Vergütungsgruppe III vergütet, nach 11 Jahren Bewährung erfolgt der Aufstieg nach Vergütungsgruppe IIa.

(5) Religionslehrer (Dipl.FH) an Gymnasien (bis höchstens 10. Jahrgangsstufe) werden nach Vergütungsgruppe IV a vergütet, nach 8,5 Jahren Bewährung erfolgt der Aufstieg nach Vergütungsgruppe III.

(6) Religionslehrer (Dipl.Theol.) an Gymnasien werden nach Vergütungsgruppe II a vergütet, nach 17 Jahren Bewährung erfolgt der Aufstieg nach Vergütungsgruppe I b.

(7) Religionslehrer (Dipl.Theol.) an Fachoberschulen werden nach Vergütungsgruppe II a vergütet, nach 17 Jahren Bewährung erfolgt der Aufstieg nach Vergütungsgruppe I b.

§ 2

(1) Religionslehrer (Dipl. FH/Dipl. Theol.) an Waldorf-Schulen werden in den Klassen 1 - 4 gem. der jeweils gültigen „Vergütungsordnung für Religionslehrer i. K. an Volks- und Förderschulen in den bayerischen (Erz-)Diözesen“ vergütet.

(2) Religionslehrer (Dipl.FH) an Waldorf-Schulen werden in den Klassen 5 - 10 nach Vergütungsgruppe IV a vergütet, nach 8,5 Jahren Bewährung erfolgt der Aufstieg nach Vergütungsgruppe III.

(3) Religionslehrer (Dipl. Theol.) an Waldorf-Schulen werden in den Klassen 5 - 10 nach Vergütungsgruppe III vergütet, nach 11 Jahren Bewährung erfolgt der Aufstieg nach Vergütungsgruppe IIa.

(4) Religionslehrer (Dipl. Theol.) an Waldorf-Schulen werden in den Klassen 11 - 13 nach Vergütungsgruppe II a vergütet, nach 17 Jahren erfolgt der Aufstieg nach Vergütungsgruppe I b.

(5) Bei einer Tätigkeit an Waldorf-Schulen in unterschiedlichen Jahrgangsguppen wird die Vergütung anteilig gemäß dem jeweiligen Beschäftigungsumfang gewährt.

§ 3

Diese Vergütungsordnung tritt am 01.09.1998 in Kraft. Gleichzeitig treten die bisherigen diözesanen Regelungen außer Kraft.

Anpassung der Dienst- und Vergütungsordnungen für Religionslehrer i. K. an die Sonderregelungen zu den genannten Ordnungen

- I. In den bayer. (Erz-)Diözesen werden nach Abs. 1 des § 1 der „Dienstordnung für Religionslehrer i. K. an Volks- und Förderschulen“ folgende Abs. 2 und 3 eingefügt:

§ 1 Begriff

(1)...

(2) Religionslehrer, die auch an beruflichen Schulen, Realschulen, Gymnasien, Fachoberschulen oder Waldorfschulen Religionsunterricht erteilen, fallen unter diese Ordnung, solange sie in der Regel mindestens die Hälfte der Wochenstunden gemäß § 8 Religionsunterricht an Volks- und Förderschulen erteilen. Das gilt auch, wenn die Tätigkeit eines Religionslehrers nach dieser Ordnung sowie nach der Sonderregelung zu dieser Ordnung jeweils mindestens die Hälfte des Umfangs eines Vollbeschäftigten erreicht.

(3) Religionslehrer nach Abs. 2, die weder im Bereich der beruflichen Schulen, Realschulen, Gymnasien, Fachoberschulen oder Waldorfschulen noch im Bereich der Volks- und Förderschulen mindestens die Hälfte des jeweiligen Wochenstundenmaßes für die Vollbeschäftigten erreichen, sind Religionslehrer im Sinne des Abs. 1.

(4) alter Abs. 2.

II. In den bayer. (Erz-)Diözesen erhält § 4 der „Vergütungsordnung für Religionslehrer i. K. an Volks- und Förderschulen“ folgende Fassung:

§ 4 Tätigkeit an sonstigen Schulen ¹

Werden Religionslehrer jeweils für die Dauer eines Schuljahres teilweise an beruflichen Schulen, Realschulen, Gymnasien, Fachoberschulen oder Waldorfschulen eingesetzt, wird die Differenz zwischen der Vergütung des Religionslehrers i.K. und der Vergütung des Religionslehrers für diese Schularten gemäß der Sonderregelung anteilig pro regelmäßig gehaltene Wochenstunde als Zulage gewährt. Teilweise ist eine Tätigkeit an den genannten Schulen, solange der Religionslehrer „Religionslehrer i. K.“ im Sinne des § 1 der „Dienstordnung für Religionslehrer i. K.“ ist. Für die Vollbeschäftigung ist § 8 der „Dienstordnung für Religionslehrer i. K.“ maßgebend. Ein Einsatz an diesen Schularten setzt in der Regel die kirchliche Dienstprüfung voraus.

Protokollnotiz:

¹ Die BayRK nimmt zur Kenntnis, daß die Erzdiözese München und Freising ... (weiter im Text der derzeit schon gültigen Fassung)

III. Diese Änderungen treten zum 01.09.1998 in Kraft.

-
- I. In den bayer. (Erz-)Diözesen gilt folgende Regelung für eine

Beihilfe im Altersonderurlaub

1. Beihilfeversicherte in Tarif 820 mit Ruhestandszusage können die Versicherung im Altersonderurlaub auf eigene Kosten weiterführen. Mit Beginn der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung wird unabhängig von einer Weiterführung der Versicherung durch den Mitarbeiter im Altersonderurlaub die Versicherung wieder durch den Arbeitgeber fortgeführt.
2. Beihilfeversicherte in Tarif 820 mit Eigenbeteiligung sowie in Tarif 820 Versicherte ohne Eigenbeteiligung können
 - 2.1. für die Dauer des Altersonderurlaubs die Versicherung voll zu eigenen Lasten weiterführen; dies gilt auch für den sich anschließenden Ruhestand,
 - 2.2. für die Dauer des Altersonderurlaubs die Versicherung im Tarif 810 („Tarifabsenkung“) fortführen, um mit Beginn der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung wieder in Tarif 820 zu wechseln.
 - 2.3. Mit Beginn des Altersonderurlaubs kann die Versicherung innerhalb von drei Monaten gekündigt werden; eine Wiederversicherung ist nicht möglich.
- II. Diese Regelung tritt zum 01.09.1998 in Kraft.

Ausschluß des Beihilfeanspruchs für Ehegatten (und deren Kinder) von Beschäftigten im Dienst der bayer. (Erz-)Diözesen in bestimmten Fällen

- I. In den bayer. (Erz-)Diözesen gilt folgende Regelung:
 1. Ehegatten von Beschäftigten im Dienst der bayer. (Erz-)Diözesen, die aufgrund ihrer Tätigkeit im öffentlichen Dienst oder bei einem sonstigen beihilfegewährenden Dienstgeber und der dort geltenden Beihilfevorschriften berücksichtigungsfähige Angehörige werden, insbesondere im Erziehungs- und Sonderurlaub, sind nicht beihilfeberechtigt; dies gilt auch für die Kinder dieser Ehegatten.
 2. Beihilfeberechtigung bei einem sonstigen Dienstgeber im Sinne der Ziffer 1 ist gegeben, wenn ein Anspruch auf Beihilfe aufgrund privatrechtlicher Rechtsbeziehungen nach einer den Beihilfevorschriften des Bundes/Landes im wesentlichen vergleichbaren Regelung oder einer entsprechenden Regelung im kirchlichen Arbeitsrechtsbereich besteht.
- II. Diese Regelung tritt zum 01.09.1998 in Kraft.