

Die 13. Ergänzungslieferung für die Losenblattsammlung des ABD beinhaltet:

1. Einordnungsanleitung

2. Beschlüsse der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 22./23. März 2023 und vom 27. April 2023

- **ABD Teil A, 1. (Überstunden)**
hier: Änderung von §§ 8 und 43
zum 1. Mai 2023
- **ABD Teile A, 1. (Allgemeiner Teil) und A, 2.3. (Zusätzliche Tätigkeitsmerkmale für bestimmte Angestelltengruppen)**
hier: Umsetzung der Änderungsvereinbarung Nr. 17 vom 14. Juli 2022 zur durchgeschriebenen Fassung des TVöD für den Bereich Verwaltung im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-V) vom 7. Februar 2006 sowie der Änderungsvereinbarung Nr. 16 vom 14. Juli 2022 zur durchgeschriebenen Fassung des TVöD für den Dienstleistungsbereich Pflege- und Betreuungseinrichtungen im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-B) vom 1. August 2006
rückwirkend zum 1. November 2022
- **ABD Teil A, 3. (Regelung zur Überleitung der Beschäftigten und des Übergangsrechts (RÜÜ))**

hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 19 vom 14. Juli 2022 zum Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA) vom 13. September 2005

rückwirkend zum 1. November 2022

- **ABD Teil E, 1. (Regelungen für Auszubildende) und ABD Teil E, 2. (Regelungen für Praktikantinnen und Praktikanten (PraktR)) und ABD Teil E, 4. (Regelungen für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen)**

hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 12 vom 14. Juli 2022 zum Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) - Besonderer Teil BBiG – vom 13. September 2005, des Änderungstarifvertrags Nr. 16 vom 14. Juli 2022 zum Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD)

- Besonderer Teil Pflege - vom 13. September 2005, des Änderungstarifvertrags Nr. 9 vom 14. Juli 2022 zum Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD) vom 27. Oktober 2009 sowie des Änderungstarifvertrags Nr. 2 vom 14. Juli 2022 zum Tarifvertrag für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen im öffentlichen Dienst (TVSöD) vom 29. Januar 2020

rückwirkend zum 1. November 2022

- **ABD Teile E, 1. (Regelungen für Auszubildende)**
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 12 vom 14. Juli 2022 zum Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD)
– Allgemeiner Teil - vom 13. September 2005
rückwirkend zum 1. November 2022
- **ABD Teil A, 2.15. (Entgeltordnung für Pfarrhelferinnen und Pfarrhelfer)**
hier: Änderungen
Die Änderungen des Artikel 1 treten rückwirkend zum 1. September 2022 in Kraft.
Die Änderungen des Artikel 2 treten zum 1. April 2023 in Kraft.
- **ABD Teil D, 7. (Regelung über die Bewertung der Personalunterkünfte für Beschäftigte)**
hier: Änderungen
rückwirkend zum 1. Januar 2023

Einordnungsanleitung für die 13. Ergänzungslieferung

Diese Seiten bitte	herausnehmen Zahl der Blätter	neu einlegen
1. Titelblatt	1	1
2. Inhaltsverzeichnis		
A, 2.15.	1	1
2. Teil A		
- A, 1. § 1 Allgemeiner Teil	1	1
- A, 1. § 8	1	1
- A, 1. § 11a	1	1
- A, 1. § 16a	8	8
- A, 1. § 43	8	8
- A, 2.3. Nummer 17.1	1	1
- A, 2.15.	2	2
- A, 3. § 11	1	1
6. Teil D		
- D, 7.	1	1
7. Teil E		
- E, 1. § 1	6	6
- E, 2. § 14	1	1
- E, 4. § 14	1	1
9. Anhang I Beschlüsse		
- Beschlüsse 2023	2	3
9. Anhang II Beschlüsse		
- Grundordnung	3	4
Anhang III		
- 3. BayRKO § 4	1	1

Kommission für das
Arbeitsvertragsrecht der bayerischen
Diözesen

**Arbeitsvertragsrecht
der bayerischen Diözesen**

(ABD)

Stand: 01.06.2023

18. Hausmeisterinnen und Hausmeister

Entgeltgruppe 3

Entgeltgruppe 4

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 6

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 8

19. Hauswirtschaft

Entgeltgruppe 2

Entgeltgruppe 3

Entgeltgruppe 4

20. Fahrerinnen / Fahrer

Entgeltgruppe 3

Entgeltgruppe 4

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 6

21. Flughafen

22. Theater

(frei)

23. Veranstaltungen

Entgeltgruppe 4

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

24. Mülladerin/Müllader

(frei)

25. Wertstoffhof

(frei)

26. Tierpflegerin/Tierpfleger

(frei)

27. Weitere Tätigkeitsmerkmale

Entgeltgruppe 2

Entgeltgruppe 3

Entgeltgruppe 4

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

A, 2.14. Lohngruppenverzeichnis

A, 2.15. Entgeltordnung für [Pfarreferentinnen und Pfarreferenten](#)

§ 1 Grundlagen des Entgelts

§ 2 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

§ 3 Entgelt bei Teilzeitbeschäftigung

§ 4 Übergangsregelungen

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

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

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 (frei)

Abschnitt II: Überleitungsregelungen (§§ 3-7)

§ 3 Überleitung

§ 4 Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen

§ 5 Vergleichsentgelt

§ 6 Stufenzuordnung der Angestellten

§ 7 Stufenzuordnung der Arbeiterinnen und Arbeiter

Abschnitt III: Besitzstandsregelungen (§§ 8-16a)

§ 8 Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege

§ 8a Mehrfachaufstiege bei kirchenspezifischen Berufen

§ 9 Vergütungsgruppenzulagen

§ 10 Fortführung vorübergehend übertragener höherwertiger Tätigkeit

§ 11 Kinderbezogene Entgeltbestandteile

§ 12 Strukturausgleich

§ 13 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

§ 14 Beschäftigungszeit

§ 15 Urlaub

§ 16 Abgeltung

§ 16a Leistungsgeminderte Beschäftigte

Abschnitt IV: Sonstige abweichende oder ergänzende Bestimmungen (§§ 17-24)

§ 17 Eingruppierung

§ 17a Sonderregelung bei Wechsel des Arbeitgebers

§ 17b Sonderregelungen zu kinderbezogenen Entgeltbestandteilen bei Wechsel des Arbeitgebers

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

§ 19 Entgeltgruppe 2 Ü und 15 Ü

§ 20 Jahressonderzahlung 2006

§ 21 Abrechnung unständiger Bezügebestandteile

§ 22 Bereitschaftszeiten

§ 23 Sonderregelungen für besondere Berufsgruppen

§ 24 Einmalzahlungen für 2006 und 2007

Abschnitt IVa: Besondere Regelungen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst (§ 24a-24b)

§ 24a Überleitung der Beschäftigten in die Anlage F zum Teil A, 1. und weitere Regelungen

§ 1 Allgemeiner Geltungsbereich

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

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

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

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

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 4:

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

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 6:

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

(7) (frei)

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

Protokollnotiz zu Absatz 8 Satz 1:

Anwendung finden die folgenden Tarifverträge:

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 9:

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

hierfür erforderlichen Wegezeiten jeweils auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. 5Die nach Satz 4 errechnete Arbeitszeit kann stattdessen bis zum Ende des 3. Kalendermonats auch durch entsprechende Freizeit abgegolten werden (Freizeitausgleich). 6Für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Tabellenentgelt (§ 15) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt. 7Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des § 7 Absatz 4 telefonisch (z. B. in Form einer Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen erbracht, wird abweichend von Satz 4 die Summe dieser Arbeitsleistungen auf die nächste volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. 8Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach § 10 Absatz 3 Satz 2 zulässig ist. 9Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. 10Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 9 liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. 11In diesem Fall wird abweichend von den Sätzen 2 und 3 für jede Stunde der Rufbereitschaft 12,5 v.H. des Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt. 12Auf Antrag der/des Beschäftigten kann eine Nebenabrede vereinbart werden, dass die nach Satz 1 bis 3 bzw. Satz 10 bis 11 errechnete Pauschale auch durch entsprechende Freizeit abgegolten wird; diese Nebenabrede kann jeweils zum Ende des folgenden Kalenderjahres gekündigt werden.

Anmerkung zu Absatz 3:

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

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

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

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

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

Hinweis zu § 8:

Eine ergänzende Regelung findet sich in § 43 Absatz 1.

§ 9 Bereitschaftszeiten

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

- a) Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als Arbeitszeit gewertet (faktoriert).
- b) Sie werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.
- c) Die Summe aus den faktorierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach [§ 6 Absatz 1](#) nicht überschreiten.
- d) Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.

3Ferner ist Voraussetzung, dass eine nicht nur vorübergehend angelegte Organisationsmaßnahme besteht, bei der regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten anfallen.

(2) (frei)

(3) (frei)

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

§ 10 Arbeitszeitkonto

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

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

§ 11 Teilzeitbeschäftigung

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

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

Hinweis zu Absatz 1 Buchstabe b:

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

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

§ 11a Arbeitsplatzteilung

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

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

§ 11b Mindestdauer, zeitliche Lage der Arbeitszeit

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

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

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

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

§ 12 Eingruppierung

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

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

Anmerkung zu Absatz 2:

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

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

§ 13 Eingruppierung in besonderen Fällen

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

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

§ 16a Weitere Anrechnung von Vordienstzeiten bei Einstellung

1Für die Anrechnung von Vordienstzeiten zur Anerkennung von Stufenlaufzeiten bei der Stufenzuordnung findet bei der Einstellung von Beschäftigten, die bereits zuvor in einem Arbeitsverhältnis zu einem kirchlichen Arbeitgeber standen, der Beschluss der Zentral-KODA vom 12.11.2009¹ Anwendung. 2Unbeschadet dessen findet eine Anrechnung von Unterbrechungszeiträumen im Sinne von Ziffer 1.1 des Zentral-KODA Beschlusses als Zeiten zurückgelegter Tätigkeit für die Berechnung der Stufenlaufzeit im Sinne von [§ 16 Absatz 3](#) nicht statt.

¹abgedruckt in Anhang I

§ 17 Allgemeine Regelungen zu den Stufen

(1) Die Beschäftigten erhalten vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe.

(2) 1Bei Leistungen der/des Beschäftigten, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verkürzt werden. 2Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verlängert werden. 3Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Arbeitgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen. 4Für die Beratung von in Textform begründeten Beschwerden von Beschäftigten gegen eine Verlängerung nach Satz 2 bzw. 3 ist eine betriebliche Kommission zuständig. 5Die Mitglieder der betrieblichen Kommission werden je zur Hälfte vom Arbeitgeber und von der Mitarbeitervertretung benannt; sie müssen der Einrichtung angehören. 6In Einrichtungen, in denen keine Mitarbeitervertretung besteht, wählen die Beschäftigten die Vertretung für die betriebliche Kommission unmittelbar. 6Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag der Kommission darüber, ob und in welchem Umfang der Beschwerde abgeholfen werden soll.

Anmerkung zu Absatz 2:

1Die Instrumente der materiellen Leistungsanreize ([§ 18](#)) und der leistungsbezogene Stufenaufstieg bestehen unabhängig voneinander und dienen unterschiedlichen Zielen. 2Leistungsbezogene Stufenaufstiege unterstützen insbesondere die Anliegen der Personalentwicklung.

Anmerkung zu Absatz 2 Satz 2:

Bei Leistungsminderungen, die auf einem anerkannten Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit gemäß [§§ 8 und 9 SGB VII](#) beruhen, ist diese Ursache in geeigneter Weise zu berücksichtigen.

Anmerkung zu Absatz 2 Satz 6:

Die Mitwirkung der Kommission erfasst nicht die Entscheidung über die leistungsbezogene Stufenzuordnung.

(3) 1Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des [§ 16 Absatz 3](#) stehen gleich:

- a) Zeiten von Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz,
- b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach [§ 22](#) bis zu 39 Wochen,
- c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
- d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat,
- e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
- f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

2Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit bis zu jeweils fünf Jahren sind unschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. 3Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren, bei Elternzeit von mehr als fünf Jahren, erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der

Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme. 4Zeiten, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

Protokollnotiz zu § 17 Absatz 3 Satz 3:

Für Beschäftigte, die während einer Elternzeit oder eines Sonderurlaubs gemäß [§ 28 Absatz 2](#) an Qualifizierungsmaßnahmen gemäß [§ 5 Absatz 3 Buchstabe d\)](#) (Wiedereinstiegsqualifizierung), die der Arbeitgeber der/dem Beschäftigten anbietet oder auf Antrag anerkennt, teilnehmen, findet Absatz 3 Satz 3 keine Anwendung. [§ 5 Absatz 6](#) findet keine Anwendung.

(4) 1Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe aus den Entgeltgruppen 2 bis 14 der Anlage A werden die Beschäftigten der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben, mindestens jedoch der Stufe 2. 2Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. 3Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen; die in der bisherigen Stufe zurückgelegte Stufenlaufzeit wird auf die Stufenlaufzeit in der niedrigeren Entgeltgruppe angerechnet. 4Die/Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 3 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe.

(4a) 1Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe aus der Entgeltgruppe 1 werden die Beschäftigten derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2. 2Wird die/der Beschäftigte nicht in die nächsthöhere, sondern in eine darüber liegende Entgeltgruppe höhergruppiert, ist das Tabellenentgelt für jede dazwischen liegende Entgeltgruppe nach Satz 1 zu berechnen. 3Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. 4Die/Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe.

Anmerkungen zu den Absätzen 4 und 4a:

1. 1Ist Beschäftigten nach § 14 Absatz 1 vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit übertragen worden, und wird ihnen im unmittelbaren Anschluss daran eine Tätigkeit derselben höheren Entgeltgruppe dauerhaft übertragen, werden sie hinsichtlich der Stufenzuordnung so gestellt, als sei die Höhergruppierung ab dem ersten Tag der vorübergehenden Übertragung der höherwertigen Tätigkeit erfolgt. 2Unterschreitet bei Höhergruppierungen nach Satz 1 das Tabellenentgelt nach den Sätzen 4 des § 17 Absatz 4 bzw. 4a die Summe aus dem Tabellenentgelt und dem Zulagenbetrag nach § 14 Absatz 3, die die/der Beschäftigte am Tag vor der Höhergruppierung erhalten hat, erhält die/der Beschäftigte dieses Entgelt solange, bis das Tabellenentgelt nach den Sätzen 4 des § 17 Absatz 4 bzw. 4a dieses Entgelt erreicht oder übersteigt.

2. Bei Eingruppierung in eine Entgeltgruppe, die einer anderen als der bisherigen Entgelttabelle zugeordnet ist (Tabellenwechsel), werden die Beschäftigten der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der bisherigen Entgeltgruppe erreicht haben.

§ 18 Leistungsentgelt

(1) 1Ab dem 01. Januar 2007 wird ein Leistungsentgelt eingeführt. 2Das Leistungsentgelt ist eine variable und leistungsorientierte Bezahlung zusätzlich zum Tabellenentgelt.

(2) 1Ausgehend von einer vereinbarten Zielgröße von 8 v. H. entspricht bis zu einer Vereinbarung eines höheren Vorhundertsatzes das für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Gesamtvolumen 2,00 v. H. der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres aller unter den Geltungsbereich des ABD fallenden Beschäftigten des jeweiligen Arbeitgebers. 2Das für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Gesamtvolumen ist zweckentsprechend zu verwenden; es besteht die Verpflichtung zu jährlicher Auszahlung der Leistungsentgelte.

Protokollnotiz zu Absatz 2:

1. Das für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Gesamtvolumen ist vom Arbeitgeber unter Zugrundelegung der [Anlage D](#) zu ermitteln.

2. Grundsätzlich steht das Volumen des Leistungsentgelts den Beschäftigten des Arbeitgebers zur Verfügung. Für die wertmäßige Ermittlung des für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehenden Gesamtvolumens und zur Auszahlung können bei dem Arbeitgeber auch mehrere Abrechnungskreise gebildet oder mehrere Arbeitgeber zu einem Abrechnungskreis verbunden werden. Die Maßnahme darf nicht rechtsmissbräuchlich sein.

Protokollnotiz:

Beschließt die Bayerische Regional-KODA einen Teil des Leistungsentgelts für andere Zwecke zu verwenden, mindert sich das für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Gesamtvolumen um diesen Teil.

(3) Die Einführung, die Leistungsfeststellung und die Auszahlung des Leistungsentgelts bestimmen sich nach [Anlage E](#).

(4) Die ausgezahlten Leistungsentgelte sind zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

Anmerkungen zu § 18:

1. 1Eine Nichterfüllung der Voraussetzungen für die Gewährung eines Leistungsentgelts darf für sich genommen keine arbeitsrechtlichen Maßnahmen auslösen. 2Umgekehrt sind arbeitsrechtliche Maßnahmen nicht durch Teilnahme an einer Zielvereinbarung bzw. durch Gewährung eines Leistungsentgelts ausgeschlossen.
2. 1Leistungsgeminderte dürfen nicht grundsätzlich aus Leistungsentgelten ausgenommen werden. 2Ihre jeweiligen Leistungsminderungen sollen angemessen berücksichtigt werden.

§ 18a Besondere Einmalzahlung

(1) In den Jahren 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 und 2022 erhalten die Beschäftigten anstelle des Leistungsentgeltes gemäß [§ 18](#) zusätzlich zum Tabellenentgelt eine besondere Einmalzahlung.

(2) Der Anspruch und die Berechnung der besonderen Einmalzahlung richten sich nach [§ 20 Absatz 1, 2 und 4](#) mit der Maßgabe, dass die besondere Einmalzahlung für die Beschäftigten in allen Entgeltgruppen

im Jahr 2011 17,60 %
im Jahr 2012 20,29 %
im Jahr 2013 23,35 %
im Jahr 2014 23,30 %
im Jahr 2015 23,44 %
im Jahr 2016 23,44 %
im Jahr 2017 23,45 %
im Jahr 2018 23,26 %
im Jahr 2019 23,28 %
im Jahr 2020 23,75 %
im Jahr 2021 23,67 %
im Jahr 2022 23,58 %

der für die Jahressonderzahlung geltenden Bemessungsgrundlage beträgt.

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 1:

1Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis vor dem 1. Dezember endet und die mindestens vom Beginn des Kalenderjahres an ununterbrochen in einem Arbeitsverhältnis i. S. des [§ 1 Absatz 1](#) im kirchlichen Dienst gestanden haben, erhalten bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis ungeachtet des in [§ 20 Absatz 1](#) genannten Stichtages die anteilige besondere Einmalzahlung, wenn sie

1. wegen

- a) Erreichens der Regelaltersgrenze oder
- b) Bezugs einer Erwerbsminderungsrente oder
- c) Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Altersteilzeit oder
- d) Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses oder
- e) einer betriebsbedingten Arbeitgeberkündigung aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden oder wenn sie
2. in unmittelbarem Anschluss an das Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber des kirchlichen Dienstes wechseln oder wenn sie

3. wegen

- a) eines mit Sicherheit zu erwartenden Personalabbaus oder
- b) Erfüllung der Voraussetzungen zum Bezug einer vorgezogenen Altersrente oder

- c) Schwangerschaft oder
- d) Niederkunft in den letzten drei Monaten oder

- e) Aufnahme eines Kindes in ihre Obhut mit dem Ziel der Annahme als Kind oder
 - f) Pflege eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen haben.
- 2Bei Beschäftigten, die vor dem 30. September ausscheiden, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraumes der letzte volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses. 3Bei der Bemessungsgrundlage unberücksichtigt bleiben das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien, Sonder- und Einmalzahlungen sowie ggf. Zahlungen zur Urlaubsabgeltung. 4Endet das Arbeitsverhältnis, bevor die Höhe des Bemessungssatzes für das jeweilige Jahr von der Kommission neu festgesetzt ist, erfolgt die Endabrechnung auf Grundlage des für das Vorjahr geltenden Bemessungssatzes. 5Eine Korrektur nach endgültiger Festsetzung erfolgt in diesem Fall nicht.

Protokollnotiz zu Absatz 2:

Erläuterung zur Festsetzung des Bemessungssatzes:

1Ab dem Jahr 2011 errechnet sich der Bemessungssatz für die besondere Einmalzahlung aus dem Zwölfwachen des als Gesamtvolumen zur Verfügung stehenden Vomhundertsatzes gemäß [§ 18 Absatz 2 Satz 1](#), bereinigt um die im laufenden Jahr erfolgten linearen Erhöhungen der Tabellenentgelte (Vomhundertsatz gemäß § 18 Absatz 2 Satz 1 für das jeweilige Jahr, multipliziert mit 12, multipliziert mit dem Ergebnis des Quotienten $100/(100 + \text{Prozentpunkte der linearen Entgelterhöhung(en) im jeweiligen Jahr})$). 2Das Ergebnis ist kaufmännisch auf zwei Stellen nach dem Komma zu runden.

(2a) 1In einer längstens bis 31. Dezember 2013 zu befristenden Dienstvereinbarung zur Auszahlung eines individuellen leistungsbezogenen Entgelts kann der bereinigte Bemessungssatz für die besondere Einmalzahlung nach Absatz 2 um bis zu 1/5 gemindert werden. 2Die Summe der sich aus der Minderung ergebenden Differenzbeträge wird entsprechend der Dienstvereinbarung leistungsbezogen unter den beteiligten Beschäftigten neben der geminderten besonderen Einmalzahlung zur Auszahlung gebracht.

(3) Die besondere Einmalzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für Dezember, spätestens jedoch Anfang Januar des folgenden Jahres ausbezahlt.

(4) Die besondere Einmalzahlung ist zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

(5) Die besondere Einmalzahlung wird neben den Aufstockungsleistungen nach [§ 5 Teil D, 6.](#) gezahlt und bleibt bei der Berechnung von Aufstockungsleistungen nach [§ 5 Teil D, 6.](#) unberücksichtigt.

(6) 1Kommt bis zum 31. Juli 2013 keine Einigung über die Ausfüllung der Anlage E zustande, finden die Absätze 1, 2 und 3 bis 5 weitere Anwendung bis solche Bestimmungen erlassen sind oder die Bayerische Regional-KODA beschlossen hat, dass § 18a nicht mehr anzuwenden ist. 2In diesem Fall kann die Dienstvereinbarung nach Absatz 2a jeweils für ein Jahr längstens bis 31.12.2015 verlängert werden.

§ 19 Erschwerniszuschläge

(1) 1Erschwerniszuschläge werden für Arbeiten gezahlt, die außergewöhnliche Erschwernisse beinhalten. 2Dies gilt nicht für Erschwernisse, die mit dem der Eingruppierung zugrunde liegenden Berufs- oder Tätigkeitsbild verbunden sind.

(2) Außergewöhnliche Erschwernisse im Sinne des Absatzes 1 ergeben sich grundsätzlich nur bei Arbeiten

- a) mit besonderer Gefährdung,
- b) mit extremer nicht klimabedingter Hitzeeinwirkung,
- c) mit besonders starker Schmutz- oder Staubbelaftung,
- d) mit besonders starker Strahlenexposition oder
- e) unter sonstigen vergleichbar erschwerten Umständen.

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

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

(5) 1Die zuschlagspflichtigen Arbeiten und die Höhe der Zuschläge werden gesondert geregelt. 2Bis zum In-Kraft-Treten einer entsprechenden Regelung gelten die Regelungen über die Höhe der Lohnzuschläge gemäß Teil B, 5.1. und 5.2. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung fort. 3Die zu zahlenden Erschwerniszuschlagsbeträge erhöhen sich mit Wirkung zum 01.04.2022 um 1,8 %. 4Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile eines Cents unter 0,5 sind abzurunden, Bruchteile von 0,5 und mehr aufzurunden.

§ 20 Jahressonderzahlung

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

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

(2) 1Die Jahressonderzahlung beträgt

in den Entgeltgruppen 1 bis 8	bis einschließlich Kalenderjahr 2021	79,51 Prozent
	ab dem Kalenderjahr 2022	84,51 Prozent
in den Entgeltgruppen 9a bis 12		70,28 Prozent
in den Entgeltgruppen 13 bis 15		51,78 Prozent

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

bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

Anmerkung zu Absatz 2:

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

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

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

1. für Beschäftigte, die kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen

a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,

b) Beschäftigungsverboten nach dem [Mutterschutzgesetz](#),

c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit ([Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG](#)) bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat;

Protokollnotiz zu Absatz 4 Ziffer 1 Buchstabe c):

Entgelt in diesem Sinne ist auch der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld.

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

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

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

§ 20a Entgeltbezugsgröße

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

a) der Tabellenentgelte in der Entgelttabelle des TVöD – Fassung VKA,

b) des für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehenden Gesamtvolumens der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres (§ 18 TVöD-Fassung VKA),

c) der Werte der Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung (§ 20 Absatz 2 TVöD – Fassung VKA),

d) sonstiger Entgeltbestandteile, die in einem den TVöD-Fassung VKA ändernden oder ergänzenden Tarifvertrag geregelt werden, insbesondere Einmalzahlungen, soweit die Bayerische Regional-KODA nichts anderes beschließt.

§ 20b Einmalige Sonderzahlung 2009

(aufgehoben durch Beschluss vom 30.11.2011 mit Inkraftsetzung zum 01.02.2012)

§ 21 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

1In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach [§ 6 Absatz 3 Satz 1](#), [§ 22 Absatz 1](#), [§ 26](#), [§ 27](#) und [§ 29](#) werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. 2Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt. 3Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Leistungsentgelte, Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach [§ 23 Absatz 2 und 3](#).

Anmerkungen zu den Sätzen 2 und 3:

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

§ 22 Entgelt im Krankheitsfall

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

Anmerkung zu Absatz 1 Satz 1:

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

(2) 1Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten die Beschäftigten für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. 2Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des [§ 21](#) (mit Ausnahme der Leistungen nach [§ 23 Absatz 1](#)); bei freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Beschäftigten ist dabei deren Gesamtanken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich

Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. 3Für Beschäftigte, die nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Krankengeldhöchstsatz, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen. 4Bei Teilzeitbeschäftigten ist das nach Satz 3 bestimmte fiktive Krankengeld entsprechend [§ 24 Absatz 2](#) zeiteinteilig umzurechnen.

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

(4) 1Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; [§ 8 EntgFG](#) bleibt unberührt. 2Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an Beschäftigte eine Rente oder eine vergleichbare Leistung auf Grund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhalten, die nicht allein aus Mitteln der Beschäftigten finanziert ist. 3Innerhalb eines Kalenderjahres kann das Entgelt im Krankheitsfall nach Absatz 1 und 2 insgesamt längstens bis zum Ende der in Absatz 3 Satz 1 genannten Fristen bezogen werden; bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Absatz 1 ergebende Anspruch. 4Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; soweit es sich nicht um öffentlich-rechtliche Sozialversicherungsansprüche auf Rente handelt, gehen die Ansprüche der Beschäftigten insoweit auf den Arbeitgeber über. 5Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrags, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 2 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, die/der Beschäftigte hat dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

§ 23 Besondere Zahlungen

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

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

- a) von 25 Jahren in Höhe von 613,55 Euro,
- b) von 40 Jahren in Höhe von 1.022,58 Euro,
- c) von 50 Jahren in Höhe von 1.227,10 Euro.

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

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 3:

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

(3) 1Beim Tod von Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird der Ehegattin/dem Ehegatten oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt. 2Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Summe – für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt der/des Verstorbenen gezahlt. 3Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto hat befreiende Wirkung.

§ 24 Berechnung und Auszahlung des Entgelts

(1) 1Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit durch Regelung der Bayerischen Regional-KODA nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. 2Die Zahlung erfolgt am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von der/dem Beschäftigten benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaats der Europäischen Union. 3Fällt der Zahltag auf einen Samstag, einen Wochenfeiertag oder den 31. Dezember, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. 4Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach [§ 21](#) sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.

Anmerkung zu Absatz 1:

Teilen Beschäftigte ihrem Arbeitgeber die für eine kostenfreie bzw. kostengünstigere Überweisung in einen anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union erforderlichen Angaben nicht rechtzeitig mit, so tragen sie die dadurch entstehenden zusätzlichen Überweisungskosten.

Protokollnotiz zu Absatz 1:

1Die Umstellung des Zahltages auf spätestens den letzten Tag jeden Monats kann nur im Monat Dezember eines Jahres beginnen; die Jahressonderzahlung sollte bereits im Umstellungsjahr am letzten Tag des Monats November gezahlt werden. 2Im Falle einer geplanten Umstellung sind die Beschäftigten vom Arbeitgeber spätestens in dem der Umstellung vorausgehenden Monat September zu informieren.

(2) Soweit durch Regelung der Bayerischen Regional-KODA nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten Teilzeitbeschäftigte das Tabellenentgelt ([§ 15](#)) und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.

(3) 1Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. 2Besteht nur für einen Teil eines Kalendertags Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt. 3Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die

in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ([§ 6 Absatz 1](#) und entsprechende Sonderregelungen) zu teilen.

(4) 1Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cents von mindestens 0,5, ist er aufzurunden; ein Bruchteil von weniger als 0,5 ist abzurunden. 2Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen durchgeführt. 3Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.

(5) Entfallen die Voraussetzungen für eine Zulage im Laufe eines Kalendermonats, gilt Absatz 3 entsprechend.

(6) Einzelvertraglich können neben dem Tabellenentgelt zustehende Entgeltbestandteile (z. B. Zeitzuschläge, Erschwerniszuschläge) pauschaliert werden.

(7) 1Die Abtretung von Entgeltansprüchen ist ausgeschlossen ([§ 399 BGB](#)). 2Im Einzelfall kann der/die Beschäftigte mit dem Arbeitgeber die Abtretbarkeit seiner Entgeltansprüche schriftlich vereinbaren.

(8) 1Die/der im Sinne des [§ 8 Absatz 1 Nummer 1 SGB IV](#) Beschäftigte kann
1. verlangen, dass insbesondere Entgelt, das die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt, durch Entgeltumwandlung gemäß [ABD Teil D, 10c](#), für die betriebliche Altersvorsorge verwendet wird, soweit nach der Satzung der Kasse, bei der diese zusätzliche betriebliche Altersversorgung durchgeführt wird, wechselnde Beträge innerhalb eines Jahres abgeführt werden können, oder
2. verlangen, dass die individuelle Arbeitszeit so angepasst wird, dass das zeitanteilige Entgelt die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt, oder
3. auf neben dem Tabellenentgelt bestehende Entgeltbestandteile und/oder die Jahressonderzahlung zum Teil oder zur Gänze verzichten. 2Der Verzicht kann frühestens nach einem Jahr widerrufen werden. 3Verzicht und Widerruf bedürfen der Schriftform.

§ 25 Betriebliche Altersversorgung bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden

(1) Die Beschäftigten haben Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen betrieblichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden (BVK Zusatzversorgung) nach Maßgabe der Versorgungsordnung A in ihrer jeweils geltenden Fassung, sofern in den §§ 25a und 25b keine subsidiären Durchführungswege eröffnet sind.¹

¹ [Versorgungsordnung A](#) abgedruckt im Teil [D](#).

(2) (frei)

§ 25a Betriebliche Altersversorgung bei der Pensionskasse der Caritas VVaG

Die Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis vor dem 20. September 2018 begonnen hat, haben Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe der [Versorgungsordnung B](#) in ihrer jeweiligen Fassung¹, sofern der Arbeitgeber nicht Mitglied der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden oder Mitglied/Beteiligter einer anderen rechtsfähigen Versorgungseinrichtung im Sinne des [§ 1 b Absatz 3 BetrAVG](#) ist. ¹[Versorgungsordnung B](#) abgedruckt im Teil [D](#).

Protokollnotiz:

1Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Versicherung der/des Beschäftigten zum Zwecke einer betrieblichen Altersversorgung gemäß den Regelungen des [§ 25](#), § 25a oder [§ 25b](#) zu veranlassen. 2Sofern der Arbeitgeber nicht Mitglied der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden oder Mitglied/Beteiligter einer anderen rechtsfähigen Versorgungseinrichtung im Sinne des [§ 1 b Absatz 3 BetrAVG](#) ist oder er eine derartige Mitgliedschaft/Beteiligung nicht erlangt, ist § 25a anzuwenden.

§ 25b Betriebliche Altersversorgung bei einer anderen Pensionskasse oder einem Pensionsfonds

(1) 1Der Arbeitgeber, dem die Möglichkeit einer Mitgliedschaft in der BVK Zusatzversorgung nicht eröffnet oder der am 1. März 2016 Mitglied einer anderen Versorgungseinrichtung ist, kann die betriebliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach [§ 25](#) bei einer anderen rechtsfähigen Versorgungseinrichtung im Sinne des [§ 1b Absatz 3 BetrAVG](#) durchführen lassen. 2Der Versicherungsumfang muss zum Zeitpunkt des Abschlusses mindestens dem der [Versorgungsordnung A ABD Teil D, 10 a.](#) entsprechen. 3Arbeitgeber, die betriebliche Altersversicherungen im Rahmen von Betriebsübergängen übernommen haben, können diese in Erfüllung des § 25 weiter führen.

(2) 1Der Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung (Pflichtversicherung) ist vom zusatz-versorgungspflichtigen Arbeitsentgelt jeweils mit dem Beitragssatz zu berechnen, den die kirchlichen Dienstgeber als Pflichtbeitrag im Abrechnungsverband II der Bayerischen Versorgungskammer, Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden (BVK Zusatzversorgung), abzuführen hätten. 2Für die Aufteilung darüberhinausgehender Beiträge gilt [§ 15a der Versorgungsordnung A ABD Teil D, 10 a.](#) sinngemäß.

Protokollnotiz:

1Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Versicherung der/des Beschäftigten zum Zwecke einer betrieblichen Altersversorgung gemäß den Regelungen des [§ 25](#), [§ 25a](#) oder § 25b zu veranlassen. 2Sofern der Arbeitgeber nicht Mitglied der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden oder Mitglied/Beteiligter einer anderen rechtsfähigen Versorgungseinrichtung im Sinne des [§ 1 b Absatz 3 BetrAVG](#) ist oder er eine derartige Mitgliedschaft/Beteiligung nicht erlangt, ist [§ 25a](#) anzuwenden.

§ 25c Betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung

1Die/Der Beschäftigte kann vom Arbeitgeber verlangen, dass Teile ihrer/seiner künftigen Entgeltansprüche durch Entgeltumwandlung für ihre/seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden. 2Das Nähere regelt die [Versorgungsordnung C](#).¹

¹ Versorgungsordnung C abgedruckt im Teil D.

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

§ 26 Erholungsurlaub

(1) 1Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts ([§ 21](#)). 2Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage. 3Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. 4Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. 5Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden.

Anmerkung zu Absatz 1 Satz 5

Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden; dabei soll ein Urlaubsteil von zwei Wochen Dauer angestrebt werden.

(2) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:

- a) 1Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. 2Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten.
- b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält die/der Beschäftigte als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1; [§ 5 BUrlG](#) bleibt unberührt.
- c) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.
- d) Das nach Absatz 1 Satz 1 fortzuzahlende Entgelt wird zu dem in [§ 24](#) genannten Zeitpunkt gezahlt.

§ 26a Übergangsvorschriften zum Erholungsurlaub

(aufgehoben zum 01.01.2014 durch Beschluss vom 04.06.2014)

§ 27 Zusatzurlaub

(1) Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit nach [§ 7 Absatz 1](#) oder ständig Schichtarbeit nach [§ 7 Absatz 2](#) leisten und denen die Zulage nach [§ 8 Absatz 5 Satz 1](#) oder [Absatz 6 Satz 1](#) zusteht, erhalten

- a) bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und
 - b) bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate
- einen Arbeitstag Zusatzurlaub.

(2) Im Falle nicht ständiger Wechselschicht- oder Schichtarbeit (z. B. ständige Vertreter) erhalten Beschäftigte, denen die Zulage nach [§ 8 Absatz 5 Satz 2](#) oder [Absatz 6 Satz 2](#) zusteht, einen Arbeitstag Zusatzurlaub für

- a) je drei Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Wechselschichtarbeit geleistet haben, und
- b) je fünf Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Schichtarbeit geleistet haben.

Anmerkung zu den Absätzen 1 und 2:

1Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach der abgeleisteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 1 oder 2 erfüllt sind. 2Für die Feststellung, ob ständige

Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des [§ 22](#) unschädlich.

(3) (frei)

(4) ¹Zusatzurlaub nach diesen und sonstigen Regelungen mit Ausnahme des gesetzlich zusätzlichen Urlaubs für schwerbehinderte Menschen wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. ²Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage nicht überschreiten. ³Satz 2 ist für Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 und 2 hierzu nicht anzuwenden. ⁴Bei Beschäftigten, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend von Satz 2 eine Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen; maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird.

(5) Im Übrigen gilt [§ 26](#) mit Ausnahme von Absatz 2 Buchstabe b entsprechend.

§ 28 Sonderurlaub

(1) Beschäftigte können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten.

(2) ¹Beschäftigten soll auf Antrag Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge gewährt werden, wenn sie

a) mindestens ein Kind unter 14 Jahren oder

b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

²Der Sonderurlaub ist auf bis zu fünf Jahre zu befristen. ³Er kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf des Sonderurlaubs zu stellen. ⁴Der Sonderurlaub kann längstens bis zu insgesamt 12 Jahren gewährt werden. ⁵Elternzeiten werden auf den Sonderurlaub nicht angerechnet. ⁶Der Sonderurlaub kann auch in zeitlichen Abständen genommen werden.

Hinweis zu Absatz 2 Buchstabe b:

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

(3) ¹Beschäftigte, die gemäß Absatz 2 beurlaubt sind, können den Sonderurlaub durch Elternzeit unterbrechen, wenn ihnen während des Sonderurlaubes gemäß [§ 15 Absatz 1 Satz 1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz](#) Elternzeit zusteht. ²Eine Unterbrechung des Sonderurlaubs nach Absatz 2 mit dem Ziel, während des Beschäftigungsverbot nach [§ 3 Absatz 1 und 2 Mutterschutzgesetz](#) einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zu erhalten, ist dagegen nicht möglich. ³Die Wiederaufnahme der Beschäftigung erfolgt zu dem für das Ende des Sonderurlaubes vorgesehenen Termin, es sei denn, die Elternzeit überschreitet das vorgesehene Ende des beantragten Sonderurlaubes. ⁴Auf die Wiederaufnahme der Beschäftigung am ursprünglichen Arbeitsplatz besteht kein Anspruch.

Anmerkung:

Ein Sonderurlaub darf – mit Ausnahme der in Absatz 3 geregelten Fälle – nicht unterbrochen werden für Zeiträume, in denen keine Arbeitsverpflichtung besteht.

§ 29 Arbeitsbefreiung

(1) 1Als Fälle nach [§ 616 BGB](#), in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts nach [§ 21](#) im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden, gelten nur die folgenden Anlässe:

- | | |
|---|--|
| a) Niederkunft der Ehefrau, Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder der in ehe- oder lebenspartnerschaftsähnlicher Gemeinschaft lebenden Lebensgefährtin und
wenn bereits ein Kind unter 12 Jahren oder eine pflegebedürftige Person in demselben Haushalt lebt, zusätzlich | 1 Arbeitstag, |
| b) Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder der/des in ehe- oder lebenspartnerschaftsähnlicher Gemeinschaft lebenden Lebensgefährtin/Lebensgefährten, eines Kindes oder Elternteils | 1 Arbeitstag,

2 Arbeitstage |
| c) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort | 1 Arbeitstag, |
| d) 25-, 40- und 50jähriges Arbeitsjubiläum | 1 Arbeitstag, |
| e) schwere Erkrankung | |
| aa) einer/eines Angehörigen, soweit sie/er in demselben Haushalt lebt, | 1 Arbeitstag im Kalenderjahr |
| bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat, | bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr |
| cc) einer Betreuungsperson, wenn die/der Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres/seines Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss, | bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr, |
| f) Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss, es sei denn, es besteht diesbezüglich eine abweichende Gleitzeitregelung | erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten. |

2Eine Freistellung nach Satz 1 Buchstabe e) erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin/der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa) und bb) die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. 3Die Freistellung nach Satz 1 Buchstabe e) darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

(1a) Ferner wird die/der Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts ([§ 21](#)) im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt bei:

- a)
- aa) Übernahme des kirchlichen Patenamtes bei Taufe oder Firmung,

- bb) Taufe, Erstkommunion, Firmung, Konfirmation oder kirchlicher Eheschließung eines Kindes, wenn die kirchliche Feier auf einen Arbeitstag fällt, insgesamt nur 1 Arbeitstag im Kalenderjahr,
- b) kirchlichen Begräbnis eines Kindes, der Ehegattin/des Ehegatten, eines Geschwisters, eines Eltern-, Großeltern- oder Schwiegerelternteils, wenn die kirchliche Feier auf einen Arbeitstag fällt 1 Arbeitstag,
- c) kirchlicher Eheschließung der/des Beschäftigten, wenn die kirchliche Feier auf einen Arbeitstag fällt 1 Arbeitstag,
- d) Teilnahme an
- aa) Exerzitien, Einkehrtagen oder Wallfahrten im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten bis zu 3 Arbeitstage im Kalenderjahr

Auf Arbeitsbefreiungen nach diesem Buchstaben sind Arbeitsbefreiungen zur Teilnahme an Exerzitien oder Einkehrtagen nach diözesanen Regelungen anzurechnen.

- bb) Deutschen Katholikentagen bzw. Deutschen Evangelischen Kirchentagen im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten bis zu 2 Arbeitstage im Kalenderjahr.

(2) 1Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nach [§ 21](#) nur insoweit, als Beschäftigte nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgelts geltend machen können. 2Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. 3Die Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

(2a) 1Bei Freistellungen gemäß [Art. 1 des Gesetzes zur Freistellung von Arbeitnehmern für Zwecke der Jugendarbeit](#) kann der Arbeitgeber das Entgelt gemäß [§ 21](#) fortzahlen. 2Soweit Beschäftigte einen Ersatz entgangenen Entgelts im Rahmen der Förderung der Maßnahme nicht geltend machen können, soll der Arbeitgeber das Entgelt für die Dauer einer Freistellung bis zum Einfachen der individuell vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit, ohne Begrenzung der Veranstaltungszahl pro Jahr, gemäß [§ 21](#) fortzahlen.

(3) 1Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach [§ 21](#) bis zu drei Arbeitstagen gewähren. 2In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

Anmerkung zu Absatz 3 Satz 2:

Zu den „begründeten Fällen“ können auch solche Anlässe gehören, für die nach Absatz 1 kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (z. B. Umzug aus persönlichen Gründen).

(4) Unter Fortzahlung des Entgelts ([§ 21](#)) kann die/der Beschäftigte bis zu sechs Werktagen im Kalenderjahr von der Arbeit freigestellt werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, für die Teilnahme an Tagungen eines kirchlichen Berufsverbandes, der berufliche und fachliche Interessen von Angestellten vertritt auf überdiözesaner und diözesaner Ebene, Bundes oder Landesebene, wenn die/der Beschäftigte als Mitglied eines Vorstandes oder als Delegierter teilnimmt und der kirchliche Berufsverband in seiner Zielsetzung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse in der jeweiligen Fassung nicht widerspricht.

(4a) Unter Fortzahlung des Entgelts ([§ 21](#)) kann die/der Beschäftigte bis zu sechs Werktage im Kalenderjahr von der Arbeit freigestellt werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, für die Teilnahme an Tagungen auf Bundes- oder Landesebene, wenn die/der Beschäftigte als gewähltes Vorstandsmitglied einer Tarifvertragspartei des öffentlichen Dienstes auf Anforderung der Tarifvertragspartei daran teilnimmt.

(4b) Für die Freistellung nach Absatz 4 und 4a werden nicht mehr als sechs Werktage im Kalenderjahr genehmigt. Werden in den Fällen des Absatzes 4 und 4a mehr als drei Tage Freistellung im Kalenderjahr in Anspruch genommen, werden diese auf den Anspruch gemäß [§ 5 a Absatz 1](#) angerechnet.

(5) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach [§ 21](#) gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

Protokollnotiz zu Absatz 5:

Einer Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern steht die Tätigkeit im Verwaltungsrat von Zusatzversorgungseinrichtungen gleich.

§ 43 Überstunden

(1) ¹Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Freizeit auszugleichen. ²Sofern kein Arbeitszeitkonto nach [§ 10](#) eingerichtet ist, oder wenn ein solches besteht, die/der Beschäftigte jedoch keine Faktorisierung nach [§ 8 Absatz 1](#) geltend macht, erhält die/der Beschäftigte für Überstunden ([§ 7 Absatz 7](#)), die nicht bis zum Ende des dritten Kalendermonats – möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats – nach deren Entstehen mit Freizeit ausgeglichen worden sind, je Stunde 100 v. H. des auf die Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4. ³Der Anspruch auf den Zeitzuschlag für Überstunden nach [§ 8 Absatz 1](#) besteht unabhängig von einem Freizeitausgleich.

(2) (frei)

Abschnitt VII: Sonderregelungen (§§ 44-46)

§ 44 Besondere Regelungen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

Für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst gelten die in der [Anlage zu § 44](#) aufgeführten besonderen Regelungen.

§ 45 Entgelt der Beschäftigten in der Pflege

(1) Für die Beschäftigten die nach [Teil A, 2.3.](#) Nummer 17 eingruppiert sind, gelten hinsichtlich der Berücksichtigung und dem Ausgleich für Sonderformen der Arbeit die in der [Anlage zu § 45](#) zusammengefassten ergänzenden, teilweise ersetzenden Regelungen.

(2) 1Beschäftigte, die nach [Teil A, 2.3.](#) Nummern 17.1. und 17.2. in eine der Entgeltgruppen P 5 bis P 16 eingruppiert sind, erhalten Entgelt nach der [Anlage F](#). 2Soweit in [Teil A, 2.2.](#) auf bestimmte Entgeltgruppen der Anlage A Bezug genommen wird, entspricht

die Entgeltgruppe	der Entgeltgruppe
P 5	3
P 6	4
P 7	7
P 8	8
P 9, P 10	9a
P 11	9b
P 12	9c
P 13	10
P 14, P 15	11
P 16	12

(3) Abweichend von [§ 16 Absatz 1 Satz 1](#) ist für die Beschäftigten im Pflegedienst nach [Teil A, 2.3.](#) Nummern 17.1. und 17.2. Eingangsstufe in den Entgeltgruppen P 7 bis P 16 die Stufe 2.

Anmerkung zu Absatz 3:

Absatz 3 findet keine Anwendung auf Beschäftigte, die mindestens zur Hälfte eine oder mehrere der folgenden Tätigkeiten ausüben haben:

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

(3a) 1Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen P 5 bis P 16 eingruppiert sind, erhalten ab dem 1. März 2021 zuzüglich zu dem Tabellenentgelt gemäß § 15 Abs. 1 eine nicht dynamische Zulage in Höhe von monatlich 25,00 Euro. 2§ 24 Abs. 2 findet Anwendung.

(3b) 1Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen P 5 bis P 16 eingruppiert sind, erhalten ab 1. März 2021 zuzüglich zu dem Tabellenentgelt gemäß § 15 Abs. 1 eine Pflegezulage in Höhe von monatlich 70,00 Euro. 2Die Pflegezulage gemäß Satz 1 erhöht sich ab dem 1. März 2022 auf monatlich 120,00 Euro. 3Ab dem 1. Januar 2023 verändert sich die Pflegezulage bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien vereinbarten Vmhundertsatz. 4§ 24 Abs. 2 findet Anwendung.

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

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

Anmerkung zu Absatz 5:

Bei Eingruppierung in eine Entgeltgruppe, die einer anderen als der bisherigen Entgelttabelle zugeordnet ist (Tabellenwechsel), werden die Beschäftigten der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der bisherigen Entgeltgruppe erreicht haben.

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

Die Jahressonderzahlung beträgt bei Beschäftigten

in den Entgeltgruppen

P 5 bis P 8	bis einschließlich Kalenderjahr 2021	79,74 Prozent
	ab dem Kalenderjahr 2022	84,74 Prozent

in den Entgeltgruppen

P 9 bis P 16	70,48 Prozent
--------------	---------------

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

§ 46 Besondere Regelungen für Beschäftigte in handwerklichen Tätigkeiten

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

Anlage zu § 44

§ 1 Entgelt

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

(2) Anstelle des § 16 gilt folgendes:

¹Die Entgeltgruppen S 2 bis S 18 umfassen sechs Stufen. ²Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. ³Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt sie/er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. ⁴Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung

berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist. ⁵Bei einem Wechsel zwischen Arbeitgebern im Sinne des § 1 Absatz 1 dürfen Beschäftigte nicht mehr als eine Entwicklungsstufe gegenüber dem vorherigen Arbeitsverhältnis mit einschlägiger beruflicher Tätigkeit zurückgestuft werden, sofern nicht mehr als sechs Monate Unterbrechung zwischen den Arbeitsverhältnissen liegen. ^{5a}Bei Einstellung von Beschäftigten in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis bei einem Arbeitgeber, der ein dem ABD vergleichbares Arbeitsvertragsrecht anwendet, kann die in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigt werden; Satz 4 bleibt unberührt. ⁶Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe – von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß [§ 17 Absatz 2](#) – nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):

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

⁷Abweichend von Satz 1 ist Endstufe die Stufe 4

a) in der Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 3 und

b) in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppe 3.

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

Anmerkung zu Absatz 2 Satz 3:

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

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 5:

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

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

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

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

die Entgeltgruppe

S 2

S 3

S 4

der Entgeltgruppe

2

4

5

S 5	6
S 6 bis S 8b	8
S 9 bis S 11a	9a
S 11b bis S 13	9b
S 14	9c
S 15 und S 16	10
S 17	11
S 18	12.

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

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

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

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

Anmerkungen zu Absatz 4 Satz 2:
Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgelthanpassungen teil.

Anmerkungen zu Absatz 4:

1.1st Beschäftigten nach [§ 14 Absatz 1](#) vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit übertragen worden, und wird ihnen im unmittelbaren Anschluss daran eine Tätigkeit derselben höheren Entgeltgruppe dauerhaft übertragen, werden sie hinsichtlich der Stufenzuordnung so gestellt, als sei die Höhergruppierung ab dem ersten Tag der vorübergehenden Übertragung der höherwertigen Tätigkeit erfolgt. 2Unterschreitet bei Höhergruppierungen nach Satz 1 das Tabellenentgelt nach [§ 1 Absatz 4 Satz 5](#) die Summe aus dem Tabellenentgelt und dem Zulagenbetrag nach [§ 14 Absatz 3](#), die die/der Beschäftigte am Tag vor der Höhergruppierung erhalten hat, erhält die/der Beschäftigte dieses Entgelt solange, bis das Tabellenentgelt nach [§ 1 Absatz 4 Satz 5](#) dieses Entgelt erreicht oder übersteigt.

2. Bei Eingruppierung in eine Entgeltgruppe, die einer anderen als der bisherigen Entgelttabelle zugeordnet ist (Tabellenwechsel), werden die Beschäftigten der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der bisherigen Entgeltgruppe erreicht haben.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 2a Regenerationstage/Umwandlungstage

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

Anmerkung zu Satz 1:

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

(2) 1Bei der Festlegung der Lage der Regenerationstage sind die Wünsche der/des Beschäftigten zu berücksichtigen, sofern dem keine dringenden dienstlichen/betrieblichen Gründe entgegenstehen. 2Der/Die Beschäftigte hat den/die Regenerationstag/e spätestens vier Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt der Gewährung in Textform gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen. 3Der Arbeitgeber entscheidet über die Gewährung der Regenerationstage bis spätestens zwei Wochen vor diesen und teilt dies der/dem Beschäftigten in Textform mit. 4Im gegenseitigen Einvernehmen ist unter Berücksichtigung der aktuellen dienstlichen/betrieblichen Verhältnisse abweichend von den Sätzen 2 und 3 auch eine kurzfristige Gewährung von Regenerationstagen möglich. 5Regenerationstage, für die im laufenden Kalenderjahr keine Arbeitsbefreiung nach Satz 1 erfolgt ist, verfallen. 6Abweichend von Satz 5 verfallen Regenerationstage, die wegen dringender betrieblicher/dienstlicher Gründe im laufenden Kalenderjahr nicht gewährt worden sind, spätestens am 30. September des Folgejahres.

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

Protokollnotiz zu Absatz 3:

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

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 6:

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

Protokollnotiz zu Absatz 3 Satz 1:

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

Anmerkung zu Absatz 3 Satz 2:

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

Anmerkung zu § 2a:

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

§ 3 Beschäftigte im Erziehungsdienst

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

Protokollnotiz zu § 3:

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

§ 3a Abweichende Kündigungsstermine

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

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

Anlage zu § 45

Nr. 1

zu § 6 – Regelmäßige Arbeitszeit –

In Ergänzung zu § 6 Absatz 3 Satz 3 und Absatz 5 gilt für Sonn- und Feiertage Folgendes:

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

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

a) Arbeitsleistung zu erbringen haben oder

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

2Absatz 1 gilt in diesen Fällen nicht. 3§ 8 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe d) bleibt unberührt.

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

Nr. 2

zu § 7* – Sonderformen der Arbeit –

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

** hierzu Anmerkungen Nr. 1 und Nr. 2

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(8) 1Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. 2Durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft

kann die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden ([§ 3 ArbZG](#)) überschritten werden ([§ 7 ArbZG](#)).

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

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

* hierzu Anmerkung Nr. 2

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

* hierzu Anmerkung Nr. 2

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

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

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

* Hierzu Anmerkung Nr. 3

Anmerkungen:

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

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

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

Anlage zu § 46

§ 1 Geltungsbereich

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

§ 2 Eingruppierung

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

§ 3 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit

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

§ 4 Vorarbeiterinnenzulage/Vorarbeiterzulage

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

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

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

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

Anmerkung zu Abs. 2:

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

§ 5 Ausbildungszulage

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

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

§ 6 Betriebseigene Prüfung

(1) 1Handwerklich Beschäftigte, die in die Entgeltgruppen 1 bis 4 eingruppiert sind und die nicht die Anforderungen in der Person für eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 5 erfüllen, können eine verwaltungs- oder betriebseigene Prüfung ablegen, deren Bestehen Voraussetzung für die

Eingruppierung in die Entgeltgruppen 5, 6 und 7 ist. 2Ein Anspruch auf Zulassung zur Prüfung besteht, wenn Beschäftigte seit mindestens drei Jahren bei ihrem Arbeitgeber auf einem oder mehreren Teilgebieten des anerkannten Ausbildungsberufs, für den sie die Prüfung ablegen wollen, in nicht unerheblichem Umfang tätig waren.

Protokollnotiz zu Satz 2:

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

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

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

und

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

Anmerkung zu Abs. 2 Buchst. b):

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

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

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

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

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

a) eine Vertreterin/ein Vertreter des Arbeitgebers

b) ein Mitglied der Mitarbeitervertretung

c) eine/ein vom Arbeitgeber bestimmte Sachverständige/bestimmter Sachverständiger

d) eine/ein von der Mitarbeitervertretung bestimmte Sachverständige/bestimmter Sachverständiger.

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

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

(8) 1Die betriebseigene Prüfung soll sich auf eine mündliche und/oder schriftliche Prüfung sowie die fachgerechte Erledigung einer praktischen Aufgabe erstrecken. 2Die Prüfung muss an der Betriebspraxis orientiert sein. 3Sie muss so gestaltet sein, dass die/der Beschäftigte durch die

Prüfung nachweisen kann, dass sie/er die in ihrem/seinem Tätigkeitsbereich notwendigen Fachkenntnisse und Fertigkeiten besitzt, um den an entsprechend ausgebildete Beschäftigte seines Tätigkeitsbereiches durchschnittlich zu stellenden Anforderungen genügen zu können. 4Die Prüfung ist bestanden, wenn die/der Beschäftigte in Bezug auf ihren/seinen Tätigkeitsbereich ausreichende Fachkenntnisse und Fertigkeiten nachweist. 5Besteht die/der Beschäftigte die Prüfung nicht, so kann sie/er sie frühestens nach Ablauf von sechs Monaten wiederholen. 6Eine weitere Wiederholung ist nur zugelassen, wenn triftige Gründe gegeben sind. 7Insgesamt sind maximal drei Versuche zulässig.

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

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

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

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

Abschnitt VIII: Anhänge und Anlagen

Anhang zu § 5

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

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

Anhang zu § 9

Bereitschaftszeiten Hausmeisterinnen/Hausmeister

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

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

Beschäftigte mit abgeschlossener Hochschulbildung und den Anforderungen der Anmerkung Nummer 7 entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
(Hierzu Anmerkungen Nummer 7)

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

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 9b heraushebt, dass sie besonders verantwortungsvoll ist.

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

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9c heraushebt.

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

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9c heraushebt.

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

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 11 heraushebt.

Anmerkungen:

1. Beschäftigte der Entgeltgruppen P 5 bis P 9, die die Grund- und Behandlungspflege zeitlich überwiegend bei

- a) an schweren Infektionskrankheiten erkrankten Patientinnen oder Patienten (z. B. Tuberkulose-Patientinnen oder -Patienten), die wegen der Ansteckungsgefahr in besonderen Infektionsabteilungen oder Infektionsstationen untergebracht sind,
- b) Kranken in geschlossenen oder halbgeschlossenen (Open-door-system) psychiatrischen Abteilungen oder Stationen,
- c) Kranken in geriatrischen Abteilungen und Stationen,
- d) Gelähmten oder an multipler Sklerose erkrankten Patientinnen und Patienten,
- e) Patientinnen oder Patienten nach Transplantationen innerer Organe oder von Knochenmark,
- f) an AIDS (Vollbild) erkrankten Patientinnen oder Patienten,
- g) Patientinnen oder Patienten, bei denen Chemotherapien durchgeführt oder die mit Strahlen oder mit inkorporierten radioaktiven Stoffen behandelt werden, ausüben, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage in Höhe von 46,02 Euro.

2. Beschäftigte der Entgeltgruppen P 5 bis P 9, die zeitlich überwiegend in Einheiten für Intensivmedizin (Stationen für Intensivbehandlungen und Intensivüberwachung sowie Wachstationen, die für Intensivüberwachung eingerichtet sind) Patientinnen oder Patienten pflegen, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage von 46,02 Euro.

3. 1Beschäftigte der Entgeltgruppen P 5 bis P 9, die die Grund- und Behandlungspflege bei schwerbrandverletzten Patientinnen oder Patienten in Einheiten für Schwerbrandverletzte, denen durch die Einsatzzentrale/Rettungsleitstelle der Feuerwehr Hamburg Schwerbrandverletzte vermittelt werden, ausüben, erhalten eine Zulage in Höhe von 1,80 Euro für jede volle Arbeitsstunde dieser Pflege Tätigkeit. 2Eine nach den Anmerkungen Nummern 1 und 2 zustehende Zulage vermindert sich um den Betrag, der in demselben Kalendermonat nach Satz 1 zusteht.

4. Tätigkeiten, die sich aufgrund besonderer Schwierigkeit erheblich aus der Entgeltgruppe P 7 herausheben, sind

- a) Tätigkeiten in Spezialbereichen, in denen eine Fachweiterbildung nach den DKG-Empfehlungen zur Weiterbildung von Gesundheits- und (Kinder-) Krankenpflegekräften (siehe Anmerkung Nummer 6) vorgesehen ist, oder

b) die Wahrnehmung einer der folgenden besonderen pflegerischen Aufgaben außerhalb von Spezialbereichen nach Buchstabe a:

- Wundmanagerin oder Wundmanager,
- Gefäßassistentin oder Gefäßassistent,
- Breast Nurse/Lactation,
- Painnurse,
- auf einer Stroke-Unit-Station,
- auf einer Intermediate-Care-Station,- bei den Begleitenden Psychiatrischen Diensten (BPD) oder
- c) die Tätigkeit im Case- oder Caremanagement.

5. Auf Pflegerinnen und Pfleger in Psychiatrien und psychiatrischen Krankenhäusern oder Einrichtungen, die aufgrund Erfüllung der Anforderungen der Buchstaben a) oder b), letzter Spiegelstrich, der Anmerkung Nummer 4 in Entgeltgruppe P 8 eingruppiert sind, finden

a) Buchstabe b) der Anmerkung Nummer 1 und

b) § 1 Absatz 1 Nummer 5 Unterabsatz 1 des Tarifvertrages über die Gewährung von Zulagen gemäß § 33 Absatz 1 Buchstabe

c BAT bzw. § 2 Absatz 1 Nummer 5 Unterabsatz 1 des Tarifvertrages über die Gewährung von Zulagen gemäß § 33 Absatz 1 Buchstabe c BAT-O

keine Anwendung.

6. Bei der Fachweiterbildung muss es sich um eine Fachweiterbildung nach § 1 der DKG-Empfehlung zur pflegerischen Weiterbildung vom 29. September 2015 in der jeweiligen Fassung oder um eine Fachweiterbildung nach § 1 der DKG-Empfehlung für die Weiterbildung Notfallpflege vom 29. November 2016 bzw. um eine gleichwertige Weiterbildung jeweils nach § 21 dieser DKG-Empfehlungen handeln.

7. Die hochschulische Ausbildung befähigt darüber hinaus insbesondere

a) zur Steuerung und Gestaltung hochkomplexer Pflegeprozesse auf der Grundlage wissenschaftsbasierter oder wissenschaftsorientierter Entscheidungen,

b) vertieftes Wissen über Grundlagen der Pflegewissenschaft, des gesellschaftlich institutionellen Rahmens des pflegerischen Handelns sowie des normativ-institutionellen Systems der Versorgung anzuwenden und die Weiterentwicklung der gesundheitlichen und pflegerischen Versorgung dadurch maßgeblich mitzugestalten,

c) sich Forschungsgebiete der professionellen Pflege auf dem neuesten Stand der gesicherten Erkenntnisse erschließen und forschungsgestützte Problemlösungen wie auch neue Technologien in das berufliche Handeln übertragen zu können sowie berufsbezogene Fort- und Weiterbildungsbedarfe zu erkennen,

d) sich kritisch reflexiv und analytisch sowohl mit theoretischem als auch praktischem Wissen auseinandersetzen und wissenschaftsbasiert innovative Lösungsansätze zur Verbesserung im eigenen beruflichen Handlungsfeld entwickeln und implementieren zu können und

e) an der Entwicklung von Qualitätsmanagementkonzepten, Leitlinien und Expertenstandards mitzuwirken.

8. (frei)

9. (frei)

10. (frei)

11. (frei)

12. (frei)

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

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

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

Entgeltgruppe 9a

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

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

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

4.(frei)

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

6.(frei)

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

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

9. (frei)

10. (frei)

11. (frei)

12. (frei)

13. (frei)

14. (frei)

15. (frei)

A, 2.14. Lohngruppenverzeichnis

(aufgehoben)

A, 2.15. Entgeltordnung für Pfarrreferentinnen und Pfarrreferenten

Protokollnotiz:

Zum 01.04.2023 wurde die Berufsbezeichnung „Pfarrhelferinnen/Pfarrhelfer“ durch die Berufsbezeichnung „Pfarrreferentinnen/Pfarrreferenten“ auf Antrag der Diözese Augsburg ersetzt.

§ 1 Grundlagen des Entgelts

(1) Pfarrreferentinnen/Pfarrreferenten im Vorbereitungsdienst erhalten während des Vorbereitungsdienstes ein Entgelt nach Entgeltgruppe 7.

(2) Pfarrreferentinnen/Pfarrreferenten in der Berufseinführung erhalten während der Berufseinführung ein Entgelt nach Entgeltgruppe 8.

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

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

¹Der Zulagenbetrag nimmt an den prozentualen Entgelterhöhungen teil.

Protokollnotiz zu § 1 Absatz 4:

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

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

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

(5) ¹Pfarrreferentinnen/Pfarrreferenten im Vorbereitungsdienst, Pfarrreferentinnen/Pfarrreferenten in der Berufseinführung und Pfarrreferentinnen/Pfarrreferenten, die in ihrem Einsatzbereich regelmäßig zum Dienst zu ungünstigen Zeiten herangezogen werden, erhalten für die Dauer der Heranziehung eine (weitere) Zulage. ²Die Höhe dieser Zulage beträgt EUR 140,00¹

¹Der Zulagenbetrag nimmt an prozentualen Entgelterhöhungen teil.

Niederschriftserklärung:

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

Protokollnotiz zu Absatz 5:

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

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

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

§ 2 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

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

§ 3 Entgelt bei Teilzeitbeschäftigung

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

§ 4 Übergangsregelungen

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

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

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

§ 1 Geltungsbereich

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

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

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

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

§ 2 (frei)

Abschnitt II: Überleitungsregelungen (§§ 3-7)

§ 3 Überleitung

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

§ 4 Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen

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

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

die eine Besitzstandszulage nach Satz 1 erhalten, die anspruchsbegründende Tätigkeit bis zum 30. September 2007 dauerhaft übertragen worden, erhalten sie eine persönliche Zulage. 7Die Zulage nach Satz 6 wird für die Dauer der Wahrnehmung dieser Tätigkeit auf einen bis zum 31. März 2009 zu stellenden schriftlichen Antrag (Ausschlussfrist) der/des Beschäftigten vom 1. Juli 2008 an gezahlt. 8Die Höhe der Zulage bemisst sich nach dem Unterschiedsbetrag zwischen dem am 1. Oktober 2005 nach § 6 oder § 7 zustehenden Tabellenentgelt oder Entgelt nach einer individuellen Zwischen- oder Endstufe einschließlich der Besitzstandszulage nach Satz 1 und dem Tabellenentgelt nach der Höhergruppierung. 9Allgemeine Entgelтанpassungen, Erhöhungen des Entgelts durch Stufenaufstiege und Höhergruppierungen sowie Zulagen gemäß § 14 Absatz 3 ABD Teil A, 1, sind auf die persönliche Zulage in voller Höhe anzurechnen.

§ 11 Kinderbezogene Entgeltbestandteile

- (1) 1(frei) 2Die Besitzstandszulage entfällt ab dem Zeitpunkt, zu dem einer anderen Person, die im öffentlichen Dienst steht oder auf Grund einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen oder nach einer Ruhelohnordnung versorgungsberechtigt ist, für ein Kind, für welches die Besitzstandszulage gewährt wird, das Kindergeld gezahlt wird. 3Unterbrechungen wegen Ableistung von Grundwehrdienst, Zivildienst oder Wehrübungen sowie die Ableistung eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres sind unschädlich; soweit die unschädliche Unterbrechung bereits im Monat September 2005 vorliegt, wird die Besitzstandszulage ab dem Zeitpunkt des Wiederauflebens der Kindergeldzahlung gewährt. 4Ebenso unschädlich sind Unterbrechungen in der Entgeltzahlung
- a) wegen Inanspruchnahme der Elternzeit,
 - b) wegen eines Sonderurlaubs ohne Fortzahlung des Entgelts im Falle der Betreuung eines Kindes unter 14 Jahren oder der Pflege eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen.
 - c) wegen kurzzeitiger Unterbrechungen nach § 45 SGB V (Krankengeld bei Erkrankung des Kindes) oder
 - d) wegen kurzfristiger Arbeitsbefreiung im Sinne des § 29 Absatz 3 Satz 2 Teil A, 1.
- 5Soweit die unschädliche Unterbrechung bereits im Monat September 2005 vorliegt, wird die Besitzstandszulage ab dem Zeitpunkt der Wiederaufnahme der Zahlung des Entgelts gewährt.

Protokollnotiz zu § 11 Absatz 1:

1Zur Vermeidung finanzieller Härten kann der Arbeitgeber auf Antrag auch in anderen als den in Absatz 1 Satz 3 genannten Ausnahmefällen die Besitzstandszulage dem Kind wieder aufliegen lassen. 2Der Antrag kann im Rahmen der tariflichen Ausschlussfrist auch rückwirkend gestellt werden, frühestens jedoch mit Wirkung zum 01.09.2015.

(1a) 1Entfallen bei einer anderen Person, die im öffentlichen Dienst steht oder auf Grund einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen oder nach einer Ruhelohnordnung versorgungsberechtigt ist, aus einem anderen als in Absatz 1 Satz 2 genannten Grund für ein Kind, für das der/dem Beschäftigten wegen des Kindergeldbezugs durch die andere Person die kinderbezogene Besitzstandszulage nicht oder nicht in vollem Umfang gewährt worden ist, kinderbezogene Entgeltbestandteile oder Teile davon, ist der/dem Beschäftigten eine Besitzstandszulage in der Höhe zu gewähren, dass der kinderbezogene Entgeltbestandteil insgesamt nur einmal pro Kind gezahlt wird. 2Auf einen Wechsel im Kindergeldbezug kommt es in diesem Fall nicht an. 3Jede Änderung im Sinne von

Satz 1 hat die/der Beschäftigte dem Arbeitgeber unverzüglich schriftlich anzuzeigen. 4 Absatz 1b bleibt unberührt.

(1b) 1Die Besitzstandszulage gemäß Absatz 1 Satz 1 bzw. Absatz 1a wird anteilig reduziert oder entfällt, soweit und sofern bei einer anderen Person, die im öffentlichen Dienst steht oder auf Grund einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen oder nach einer Ruhelohnordnung versorgungsberechtigt ist, für ein Kind, für welches die Besitzstandszulage gewährt wird, ein Anspruch auf kinderbezogene Entgeltbestandteile neu entsteht, sich ändert oder ein ruhender Anspruch wiederauflebt. 2Jede Änderung der Anspruchsberechtigung der anderen Person gemäß Satz 1 hat die/der Beschäftigte dem Arbeitgeber unverzüglich schriftlich anzuzeigen.

Protokollnotiz zu den Absätzen 1, 1a und 1b:

Dem öffentlichen Dienst steht gleich eine Tätigkeit im Dienst eines sonstigen Arbeitgebers, der die Regelungen des § 11 TVÜ (in der Fassung Bund bzw. VKA bzw. Länder) oder des § 29 BAT hinsichtlich der kinderbezogenen Anteile im Ortszuschlag oder diesen vergleichbare Regelungen anwendet.

(2) 1§ 24 Absatz 2 Teil A, 1, in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung ist anzuwenden. 2Die Besitzstandszulage nach Absatz 1 Satz 1 verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vorphundertatz nach Maßgabe des § 20 a Teil A, 1. 3Ansprüche nach Absatz 1 können für Kinder ab dem vollendeten 16. Lebensjahr durch Vereinbarung mit der/dem Beschäftigten abgefunden werden.

Anmerkung zu Absatz 2 Satz 2:

Der Betrag der Besitzstandszulage erhöht sich am 1. April 2021 um 1,40 Prozent und am 1. April 2022 um weitere 1,80 Prozent.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für

- a) zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem 31. Dezember 2005 geborene Kinder der übergeleiteten Beschäftigten,
- b) die Kinder von bis zum 31. Dezember 2005 in ein Arbeitsverhältnis übernommenen Auszubildenden, sowie Praktikantinnen und Praktikanten aus im ABD geregelten Beschäftigungsverhältnissen, soweit diese Kinder vor dem 1. Januar 2006 geboren sind.

§ 12 Strukturausgleich

(1) 1Aus dem Geltungsbereich des Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung übergeleitete Beschäftigte erhalten ausschließlich in den in den [Anlagen 3](#), [3 A](#) und [3 K](#) aufgeführten Fällen zusätzlich zu ihrem monatlichen Entgelt einen nicht dynamischen [Strukturausgleich](#). 2Maßgeblicher Stichtag für die anspruchsbegründenden Voraussetzungen (Vergütungsgruppe, Lebensalterstufe, [Ortszuschlag](#), Aufstiegszeiten) ist der 01. Oktober 2005, sofern in den [Anlagen 3](#), [3 A](#) und [3 K](#) nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist.

(1a) Für nach [Anlage 2 K](#) übergeleitete Beschäftigte werden durch Beschluss der Bayerischen Regional-KODA gesonderte Ausgleichszahlungen ([Anlage 3 K](#)) festgelegt.

(2) Die Zahlung des Strukturausgleichs beginnt im Oktober 2007, sofern in den [Anlagen 3](#), [3 A](#) und [3 K](#) nicht etwas anderes bestimmt ist.

(3) (frei)

(4) Bei Teilzeitbeschäftigung steht der Strukturausgleich anteilig zu ([§ 24 Absatz 2 Teil A, 1](#), in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung).

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

§ 1 Geltungsbereich

Diese Regelung gilt für die unter das ABD Teil [A](#) und unter das ABD Teil [B](#) fallenden Mitarbeiter.

§ 2 Personalunterkünfte

(1) Der Wert einer dem Mitarbeiter auf arbeitsvertraglicher Grundlage gewährten Personalunterkunft ist unter Berücksichtigung ihrer Nutzfläche und ihrer Ausstattung auf die Vergütung anzurechnen. Für Zeiten, für die kein Vergütungsanspruch besteht, hat der Mitarbeiter dem Arbeitgeber den Wert zu vergüten.

(2) Personalunterkünfte im Sinne dieser Regelung sind möblierte Wohnungen, möblierte Wohnräume und möblierte Schlafräume, die im Eigentum, in der Verwaltung oder in der Nutzung des Arbeitgebers stehen und die dem Mitarbeiter zur alleinigen Benutzung – bei Mehrbettzimmern zur gemeinsamen Benutzung durch die festgelegte Personenzahl – überlassen werden.

§ 3 Bewertung der Personalunterkünfte

(1) Der Wert der Personalunterkünfte wird wie folgt festgelegt:

Wert- klasse	Personalunterkünfte	EURO je qm Nutzfläche monatlich
1	ohne ausreichende Gemeinschaftseinrichtungen	8,90
2	Mit ausreichenden Gemeinschaftseinrichtungen	9,86
3	Mit eigenem Bad oder Dusche	11,28
4	Mit eigener Toilette und Bad oder Dusche	12, 54
5	Mit eigener Kochnische, Toilette und Bad oder Dusche	13,36

¹ Beträge gültig seit 01.01.2020

¹Bei einer Nutzfläche von mehr als 25 qm erhöhen sich für die über 25 qm hinausgehende Nutzfläche die Quadratmetersätze um 10 v. H. ²Bei Personalunterkünften mit einer Nutzfläche von weniger als zwölf qm ermäßigen sich die Quadratmetersätze um 10 v. H.

³Wird die Nutzung der Personalunterkunft durch besondere Umstände erheblich beeinträchtigt (z. B. Ofenheizung, kein fließendes Wasser), sollen die Quadratmetersätze um bis zu 10 v. H., beim Zusammentreffen mehrerer solcher Umstände um bis zu 25 v. H. ermäßigt werden; beim Zusammentreffen zahlreicher außergewöhnlicher Beeinträchtigungen kann die Ermäßigung bis zu 33 1/3 v. H. betragen.

(2) 1Bei der Ermittlung der Nutzfläche ist von den Fertigmaßen auszugehen. 2Balkonflächen sind mit 25 v. H. und Flächen unter Dachschrägen mit 50 v. H. anzurechnen. 3Die Nutzfläche von Bädern oder Duschen in Nasszellen, die zwei Personalunterkünften zugeordnet sind, ist den beiden Personalunterkünften je zur Hälfte zuzurechnen.

(3) 1Ausreichende Gemeinschaftseinrichtungen im Sinne des Absatzes 1 haben Personalunterkünfte, wenn

a) in Wohnheimen eine ausreichende Zahl von Bädern oder Duschen, von Toiletten und von Kochgelegenheiten für die Bewohner des Wohnheimes,

b) in anderen Gebäuden als Wohnheimen eine ausreichende Zahl von Bädern oder Duschen, von Toiletten und von Kochgelegenheiten zur Benutzung nur durch das Personal des Arbeitgebers vorhanden ist.

2Die Gemeinschaftseinrichtungen sind nicht ausreichend, wenn

a) für mehr als sechs Wohnplätze nur eine Toilette und ein Bad oder eine Dusche oder

b) für mehr als zehn Wohnplätze nur eine Kochgelegenheit vorhanden ist.

3Bäder oder Duschen in Nasszellen, die zwei Personalunterkünften zugeordnet sind (Zugang von beiden Unterkünften bzw. über einen gemeinsamen Vorraum), gelten als eigenes Bad oder Dusche im Sinne des Absatzes 1.

(4) 1Mit dem sich aus Absatz 1 ergebenden Wert sind die üblichen Nebenkosten abgegolten.

2Zu diesen gehören die Kosten für Heizung, Strom, Wasser (einschließlich Warmwasser), die Gestellung sowie die Reinigung der Bettwäsche und der Handtücher. 3Werden diese Nebenleistungen teilweise nicht erbracht oder wird die Personalunterkunft auf eigenen Wunsch von dem Mitarbeiter ganz oder teilweise möbliert, ist eine Herabsetzung des Wertes ausgeschlossen. 4Wird die Personalunterkunft auf Kosten des Arbeitgebers gereinigt oder werden vom Arbeitgeber andere als allgemein übliche Nebenleistungen erbracht (z. B. besondere Ausstattung mit erheblich höherwertigen Möbeln, Reinigung der Körperwäsche), ist ein Zuschlag in Höhe der Selbstkosten zu erheben. 5Steht eine gemeinschaftliche Waschmaschine zur Reinigung der Körperwäsche zur Verfügung, ist dafür ein monatlicher Pauschbetrag von 5,33 € zu erheben, sofern die Waschmaschine nicht mit einem Münzautomaten ausgestattet ist.

(5) Wird eine Personalunterkunft von mehreren Personen benutzt, werden dem einzelnen Mitarbeiter bei Einrichtung der Personalunterkunft

a) für zwei Personen 66 2/3 v. H.

b) für drei Personen 40 v. H.
des vollen Wertes angerechnet.

§ 4 Anpassung des Wertes der Personalunterkünfte

Die in § 3 Absatz 1 und Absatz 4 Unterabsatz 3 genannten Beträge sind jeweils zu demselben Zeitpunkt und um denselben Vomhundertsatz zu erhöhen oder zu vermindern, um den der aufgrund [§ 17 Absatz 1 Satz 1 Nr. 4 SGB IV](#) in der Sozialversicherungsentgeltverordnung allgemein festgesetzte Wert für Wohnungen mit Heizung und Beleuchtung erhöht oder vermindert wird.

Teil E: Auszubildende und Praktikanten

E, 1. Regelungen für Auszubildende

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Regelung gilt für

- a) Personen, die in Verwaltungen und Betrieben, die unter den Geltungsbereich des ABD fallen, in einem staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberuf ausgebildet werden,
- b) Schülerinnen/Schüler
 - in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege, Altenpflege,
 - in der Operationstechnischen Assistenz und der Anästhesietechnischen Assistenz, die unter das Gesetz über den Beruf der Anästhesietechnischen Assistentin und des Anästhesietechnischen Assistenten und über den Beruf der Operationstechnischen Assistentin und des Operationstechnischen Assistenten (Anästhesietechnische- und Operationstechnische-Assistenten-Gesetz – ATA-OTA-G) fallen.
 - nach dem Notfallsanitätsgesetz,
 - in praxisintegrierten Ausbildungsgängen zur Erzieherin/zum Erzieher nach landesrechtlichen Regelungen und
 - für Auszubildende in der Pflege nach dem Gesetz über Pflegeberufe (Pflegeberufegesetz), die in Verwaltungen und Einrichtungen, die unter den Geltungsbereich des ABD fallen, ausgebildet werden,
 - in praxisintegrierten Ausbildungsgängen zur Heilerziehungspflegerin/zum Heilerziehungspfleger nach landesrechtlichen Regelungen,

Anmerkung zu Absatz 1 Buchstabe b zweiter Spiegelstrich:

Für Schülerinnen/Schüler, die ihre Ausbildung in der Operationstechnischen Assistenz und der Anästhesietechnischen Assistenz vor dem 1. Januar 2022 begonnen haben, richtet sich diese jeweils nach der Empfehlung der Deutschen Krankenhausgesellschaft vom 17. September 2013.

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

	Berufsausbildung	Gesetzliche Vorschriften in der jeweils aktuellen Fassung
1.	Orthoptistinnen und Orthoptisten	Orthoptistengesetz vom 28. November 1989 (BGBl. I S. 2061) Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Orthoptistinnen und Orthoptisten vom 21. März 1990 (BGBl. I S. 563)
2.	Logopädinnen und Logopäden	Gesetz über den Beruf des Logopäden vom 7. Mai 1980 (BGBl. I S. 529) Ausbildungs- und Prüfungsordnung für Logopäden vom 1. Oktober 1980 (BGBl. I S. 1892)
3.	a) Medizinisch-technische Laboratoriumsassistentinnen und Medizinisch-technische Laboratoriumsassistenten b) Medizinisch-technische Radiologieassistentinnen und Medizinisch-technische Radiologieassistenten c) Medizinisch-technische Assistentinnen für Funktionsdiagnostik und Medizinisch-technische Assistenten für Funktionsdiagnostik	MTA-Gesetz vom 2. August 1993 (BGBl. I S. 1402) Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für technische Assistenten in der Medizin vom 25. April 1994 (BGBl. I S. 922)

4.	Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten	Ergotherapeutengesetz vom 25. Mai 1976 (BGBl. I S. 1246) Ergotherapeuten-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung vom 2. August 1999 (BGBl. I S. 1731)
5.	Physiotherapeutinnen und Physiotherapeuten	Masseur- und Physiotherapeutengesetz vom 26. Mai 1994 (BGBl. I S. 1084) Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Physiotherapeuten vom 6. Dezember 1994 (BGBl. I S. 3786)
6.	Diätassistentinnen und Diätassistenten	Diätassistentengesetz vom 8. März 1994 (BGBl. I S. 446) Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Diätassistentinnen und Diätassistenten vom 1. August 1994 (BGBl. I S. 2088)

(2) Diese Regelung gilt nicht für

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

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

§ 2 Ausbildungsvertrag, Nebenabreden

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

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

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

- a) den gewählten Vertiefungseinsatz einschließlich einer Ausrichtung nach § 7 Abs. 4 Satz 2 Pflegeberufegesetz,
- b) Verpflichtung der Auszubildenden/des Auszubildenden zum Besuch der Ausbildungsveranstaltungen der Pflegeschule,
- c) Umfang etwaiger Sachbezüge,

d) Hinweis auf die Rechte als Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer im Sinne von § 3 MAVO des Trägers der praktischen Ausbildung.

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

§ 3 Probezeit

(1) Die Probezeit beträgt drei Monate.

(2) Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis von beiden Seiten jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

§ 4 Ärztliche Untersuchungen

(1) 1Auszubildende haben auf Verlangen des Ausbildenden vor ihrer Einstellung ihre gesundheitliche Eignung durch das Zeugnis einer/eines vom Ausbildenden benannten Ärztin/Arztes nachzuweisen. 2Für Auszubildende, die unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, ist ergänzend [§ 32 Absatz 1 JArbSchG](#) zu beachten.

(2) 1Der Ausbildende ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, Auszubildende zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie in der Lage sind, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen zu erfüllen. 2Bei der beauftragten Ärztin/dem beauftragten Arzt kann es sich um eine Vertrauensärztin/einen Vertrauensarzt oder eine Betriebsärztin/einen Betriebsarzt handeln. 3Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Ausbildende.

Protokollnotiz zu Absatz 2:

Unter Vertrauensärztin/Vertrauensarzt im Sinne des Absatz 2 ist eine/ein vom Ausbildenden mit der Untersuchung beauftragte Ärztin/beauftragter Arzt zu verstehen.

(3) Auszubildende, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt, mit gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten beschäftigt oder mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen oder auf ihren Antrag bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ärztlich zu untersuchen.

§ 4a Belohnungen und Geschenke

1Die Auszubildenden dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. 2Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Ausbildenden möglich. 3Werden den Auszubildenden derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Ausbildenden unverzüglich anzuzeigen.

Protokollnotiz:

1. Die Verletzung der Pflichten gemäß § 4 a kann einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung darstellen; ggf. entsteht Schadensersatzpflicht.

2. Die Ausbildenden haben dafür Sorge zu tragen, dass ihre Auszubildenden in regelmäßigen Abständen über diese Verpflichtungen belehrt werden.

3. Die Ausbildenden haben etwaigen Verstößen nach Möglichkeit durch geeignete organisatorische und personalpolitische Maßnahmen vorzubeugen.

§ 5 Schweigepflicht, Nebentätigkeiten, Schadenshaftung

(1) Auszubildende haben in demselben Umfang Verschwiegenheit zu wahren wie die Beschäftigten des Ausbildenden.

(2) 1Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben Auszubildende ihren Ausbildenden rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. 2Der Ausbildende kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen der Auszubildenden oder berechnigte Interessen des Ausbildenden zu beeinträchtigen. 3Eine Nebentätigkeit ist zu untersagen, wenn und soweit sie

- a) gegen kirchliche oder staatliche Gesetze verstößt,
- b) mit dem Ansehen des kirchlichen Dienstes nicht vereinbar ist,
- c) die Auszubildende/den Auszubildenden in Widerspruch zu ihren/seinen dienstlichen Pflichten bringt,
- d) in Konkurrenz zu der im Ausbildungsvertrag vereinbarten Tätigkeit der/des Auszubildenden steht,
- e) die Zeit oder die Arbeitskraft der/des Auszubildenden so stark in Anspruch nimmt, dass die ordnungsgemäße Erfüllung ihrer/seiner im Ausbildungsvertrag vereinbarten Pflichten beeinträchtigt wird.

4Auch nicht anzeigepflichtige Nebentätigkeiten dürfen die Dienstobliegenheiten nicht beeinträchtigen.

(3) Für die Schadenshaftung der Auszubildenden finden die für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Bestimmungen des ABD entsprechende Anwendung.

§ 6 Personalakten

(1) 1Die Auszubildenden haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. 2Sie können das Recht auf Einsicht durch eine hierzu schriftlich bevollmächtigte Person ausüben lassen. 3Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.

(2) 1Beurteilungen sind Auszubildenden unverzüglich bekannt zu geben. 2Die Bekanntgabe ist aktenkundig zu machen.

§ 6a Anrufung der Schlichtungsstelle

1Zur Schlichtung von Streitigkeiten aus dem Ausbildungsverhältnis ist die Schlichtungsstelle anzurufen. 2Das Verfahren richtet sich nach der „Ordnung für Schlichtungsverfahren zur Beilegung von Streitigkeiten zwischen Dienstgebern und Mitarbeitern aus dem Arbeitsverhältnis in den bayer. (Erz-)Diözesen“. 3Das Recht der/des Auszubildenden, das Arbeitsgericht fristgerecht anzurufen, bleibt davon unberührt. 4Auf die Anrufung der Schlichtungsstelle können Auszubildende und Auszubildende im Einzelfall einvernehmlich verzichten.

§ 7 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit

(1) Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit der Auszubildenden, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, richten sich nach den für die Beschäftigten des Ausbildenden maßgebenden Vorschriften über die Arbeitszeit.

(2) Wird das Führen von Berichtsheften (Ausbildungsnachweisen) verlangt, ist den Auszubildenden dazu Gelegenheit während der Ausbildungszeit zu geben.

(3) An Tagen, an denen Auszubildende an einem theoretischen betrieblichen Unterricht von mindestens 270 tatsächlichen Unterrichtsminuten teilnehmen, dürfen sie nicht zur praktischen Ausbildung herangezogen werden.

(4) 1Unterrichtszeiten einschließlich der Pausen gelten als Ausbildungszeit. 2Dies gilt auch für die notwendige Wegezeit zwischen Unterrichtsort und Ausbildungsstätte, sofern die Ausbildung nach dem Unterricht fortgesetzt wird.

(5) Auszubildende dürfen an Sonn- und Wochenfeiertagen und in der Nacht zur Ausbildung nur herangezogen werden, wenn dies nach dem Ausbildungszweck erforderlich ist.

(6) 1Auszubildende dürfen nicht über die nach Absatz 1 geregelte Ausbildungszeit hinaus zu Mehrarbeit herangezogen und nicht mit Akkordarbeit beschäftigt werden. 2§§ 21, 23 JArbSchG und § 17 Absatz 7 BBiG bleiben unberührt.

§ 8 Ausbildungsentgelt

(1) Das monatliche Ausbildungsentgelt beträgt

	bis 1. März 2021	ab 1. April 2021	ab 1. April 2022
im ersten Ausbildungsjahr	1.018,26 Euro	1.043,26 Euro	1.068,26 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.068,20 Euro	1.093,20 Euro	1.118,20 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.114,02 Euro	1.139,02 Euro	1.164,02 Euro.
im vierten Ausbildungsjahr	1.177,59 Euro	1.202,59 Euro	1.227,59 Euro.

(2) Das Ausbildungsentgelt ist zu demselben Zeitpunkt fällig wie das den Beschäftigten des Ausbildenden gezahlte Entgelt.

(3) Ist wegen des Besuches einer weiterführenden oder einer berufsbildenden Schule oder wegen einer Berufsausbildung in einer sonstigen Einrichtung die Ausbildungszeit verkürzt, gilt für die Höhe des Ausbildungsentgelts der Zeitraum, um den die Ausbildungszeit verkürzt wird, als abgeleistete Ausbildungszeit.

(4) Wird die Ausbildungszeit

a) gemäß [§ 16 Absatz 1 Satz 2](#) verlängert oder

b) auf Antrag der/des Auszubildenden nach [§ 8 Absatz 2 BBiG](#) von der zuständigen Stelle oder nach [§ 27 c Absatz 2](#) der Handwerksordnung von der Handwerkskammer verlängert, wenn die Verlängerung erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen, wird während des Zeitraums der Verlängerung das Ausbildungsentgelt des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnitts gezahlt.

(5) In den Fällen des [§ 16 Absatz 2](#) erhalten Auszubildende bis zur Ablegung der Abschlussprüfung das Ausbildungsentgelt des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnitts, bei

Bestehen der Prüfung darüber hinaus rückwirkend von dem Zeitpunkt an, an dem das Ausbildungsverhältnis geendet hat, den Unterschiedsbetrag zwischen dem ihnen gezahlten Ausbildungsentgelt und dem für das vierte Ausbildungsjahr maßgebenden Ausbildungsentgelt.

§ 8a Ausbildungsentgelt für Auszubildende gemäß § 1 Absatz 1 Buchstaben b) und c)

(1) Das monatliche Ausbildungsentgelt beträgt für Auszubildende nach [§ 1 Absatz 1 Buchstabe b\)](#)

	bis 1. März 2021	ab 1. April 2021	ab 1. April 2022
im ersten Ausbildungsjahr	1.140,69 Euro	1.165,69 Euro	1.190,69 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.202,07 Euro	1.227,07 Euro	1.252,07 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.303,38 Euro	1.328,38 Euro	1.353,38 Euro.

(2) Das monatliche Ausbildungsentgelt beträgt für Auszubildende nach [§ 1 Absatz 1 Buchstabe c\)](#)

	bis 1. März 2021	ab 1. April 2021	ab 1. April 2022
im ersten Ausbildungsjahr	1.015,24 Euro	1.040,24 Euro	1.065,24 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.075,30 Euro	1.100,30 Euro	1.125,30 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.172,03 Euro	1.197,03 Euro	1.222,03 Euro.

§ 8b Unständige Entgeltbestandteile

Für die Ausbildung an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen und Vorfesttagen, für den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft, für die Überstunden und für die Zeitzuschläge gelten die für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Regelungen sinngemäß.

§ 8c Ausbildungsentgeltbezugsgröße

(1) Bestandteil des ABD werden zum jeweiligen Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens im TVAöD die Einführung oder Änderung

a) der Ausbildungsentgelte ([§ 8 TVAöD Besonderer Teil BBiG](#), [§ 8 TVAöD Besonderer Teil Pflege](#)),

b) der Werte der Bemessungsgrundlage für die Sonderzahlung ([§ 14 TVAöD Allgemeiner Teil](#)),

c) sonstiger Entgeltbestandteile, die in einem den TVAöD ändernden oder ergänzenden Tarifvertrag geregelt werden, insbesondere Einmalzahlungen, soweit die Bayerische Regional-KODA nichts anderes beschließt.

§ 9 Urlaub

(1) Auszubildende erhalten Erholungsurlaub unter Fortzahlung ihres Ausbildungsentgelts ([§ 8, § 8a](#)) in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Regelungen mit der Maßgabe, dass der Urlaubsanspruch bei Verteilung der wöchentlichen Ausbildungszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche in jedem Urlaubsjahr 30 Ausbildungstage beträgt.

(2) Der Erholungsurlaub ist nach Möglichkeit zusammenhängend während der unterrichtsfreien Zeit zu erteilen und in Anspruch zu nehmen.

§ 10 Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte

(1) Bei Dienstreisen und Reisen zur Ablegung der in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Prüfungen erhalten Auszubildende eine Entschädigung in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Reisekostenbestimmungen in der jeweiligen Fassung.

(2) 1Bei Reisen zur Teilnahme an überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen im Sinne des [§ 5 Absatz 2 Satz 1 Nr. 6 BBiG](#) außerhalb der politischen Gemeindegrenze Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z. B. Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard) sind auszunutzen. 2Beträgt die Entfernung zwischen den Ausbildungsstätten hierbei mehr als 100 km, werden im Bahnverkehr Zuschläge bzw. besondere Fahrpreise (z. B. für ICE) erstattet. 3Die nachgewiesenen notwendigen Kosten einer Unterkunft am auswärtigen Ort werden, soweit nicht eine unentgeltliche Unterkunft zur Verfügung steht, erstattet. 4Zu den Auslagen des bei notwendiger auswärtiger Unterbringung entstehenden Verpflegungsmehraufwands wird für volle Kalendertage der Anwesenheit am auswärtigen Ausbildungsort ein Verpflegungszuschuss in Höhe der nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung maßgebenden Sachbezugswerte für Frühstück, Mittagessen und Abendessen gewährt. 5Bei unentgeltlicher Verpflegung wird der jeweilige Sachbezugswert einbehalten. 6Bei einer über ein Wochenende oder einen Feiertag hinaus andauernden Ausbildungsmaßnahme werden die dadurch entstandenen Mehrkosten für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand nach Maßgabe der Sätze 3 bis 5 erstattet.

(3) 1Für den Besuch einer auswärtigen Berufsschule werden die notwendigen Fahrtkosten nach Maßgabe von Absatz 2 Satz 1 erstattet, soweit sie monatlich 6 v. H. des Ausbildungsentgelts für das erste Ausbildungsjahr ([§ 8 Absatz 1, § 8a Absatz 1 und 2](#)) übersteigen. 2Satz 1 gilt nicht, soweit die Fahrtkosten nach landesrechtlichen Vorschriften von einer Körperschaft des öffentlichen Dienstes getragen werden. 3Die notwendigen Auslagen für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand werden bei Besuch der regulären auswärtigen Berufsschule im Blockunterricht entsprechend Absatz 2 Sätze 3 bis 6 erstattet. 4Leistungen Dritter sind anzurechnen.

(4) Bei Abordnungen und Zuweisungen werden die Kosten nach Maßgabe des Absatzes 2 erstattet.

§ 10a Familienheimfahrten

1Für Familienheimfahrten vom jeweiligen Ort der Ausbildungsstätte oder vom Ort der auswärtigen Berufsschule, deren Besuch vom Auszubildenden veranlasst wurde, zum Wohnort der Eltern, der Erziehungsberechtigten oder der Ehegattin/des Ehegatten werden den Auszubildenden monatlich einmal die im Bundesgebiet entstandenen notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z. B. Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard) sind auszunutzen. 2Beträgt die Entfernung mehr als 300 km, können im Bahnverkehr Zuschläge bzw. besondere Fahrpreise (z. B. für ICE) erstattet werden. 3Die Sätze 1 und 2 gelten nicht, wenn aufgrund geringer Entfernung eine tägliche Rückkehr möglich und zumutbar ist oder der Aufenthalt am jeweiligen Ort der Ausbildungsstätte oder der auswärtigen Berufsschule weniger als vier Wochen beträgt.

§ 11 Schutzkleidung, Ausbildungsmittel, Lernmittelzuschuss

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

(2) Der Auszubildende hat den Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel zur Verfügung zu stellen, die zur Berufsausbildung und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen erforderlich sind.

(3) 1In jedem Ausbildungsjahr erhalten die Auszubildenden einen Lernmittelzuschuss in Höhe von 50,00 Euro brutto. 2Absatz 2 bleibt unberührt. 3Der Lernmittelzuschuss ist möglichst mit dem Ausbildungsentgelt des ersten Monats des jeweiligen Ausbildungsjahres zu zahlen, er ist spätestens im Zahlungsmonat September des betreffenden Ausbildungsjahres fällig.

§ 12 Entgelt im Krankheitsfall

(1) Werden Auszubildende durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne ihr Verschulden verhindert, ihre Verpflichtungen aus dem Arbeitsvertrag zu erfüllen, erhalten sie für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit für die Dauer von bis zu sechs Wochen sowie nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen bei Wiederholungserkrankungen das Ausbildungsentgelt (§ 8, § 8a) in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Auszubildenden geltenden Regelungen fortgezahlt.

(2) Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.

(3) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Auszubildenden erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Auszubildenden zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, erhalten Auszubildende nach Ablauf des nach Absatz 1 maßgebenden Zeitraums bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Bruttokrangeld und dem sich nach Absatz 1 ergebenden Nettoausbildungsentgelt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

§ 12a Entgeltfortzahlung in anderen Fällen

(1) Auszubildenden ist das Ausbildungsentgelt für insgesamt fünf Ausbildungstage fortzuzahlen, um sich vor den in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Abschlussprüfungen ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorbereiten zu können; bei der Sechstageswoche besteht dieser Anspruch für sechs Ausbildungstage.

(2) Der Freistellungsanspruch nach Absatz 1 verkürzt sich um die Zeit, für die Auszubildende zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung besonders zusammengefasst werden; es besteht jedoch mindestens ein Anspruch auf zwei Ausbildungstage.

(3) Im Übrigen gelten die für die Beschäftigten des Ausbildenden maßgebenden Regelungen zur Arbeitsbefreiung entsprechend.

§ 13 Vermögenswirksame Leistungen

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

(2) 1Die vermögenswirksame Leistung kann zur Entgeltumwandlung verwendet werden. 2Im Falle der Entgeltumwandlung besteht der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung auch dann, wenn kein Vertrag im Sinne von [§ 2 des 5. VermBG](#) nachgewiesen wird. 3Ein Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung sowohl für eine Anlage nach dem Vermögensbildungsgesetz als auch zur Entgeltumwandlung ist ausgeschlossen.

§ 14 Jahressonderzahlung

(1) 1Auszubildende, die am 1. Dezember in einem Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. 2Diese beträgt 90 v. H. des den Auszubildenden für November zustehenden Ausbildungsentgelts ([§ 8](#), [§ 8a](#)).

(2) 1Der Anspruch ermäßigt sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Auszubildende keinen Anspruch auf Ausbildungsentgelt ([§ 8](#), [§ 8a](#)), Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubs ([§ 9](#)) oder im Krankheitsfall ([§ 12](#)) haben. 2Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Auszubildende wegen Beschäftigungsverboten nach [dem Mutterschutzgesetz](#) kein Ausbildungsentgelt erhalten haben. 3Die Verminderung unterbleibt ferner für Kalendermonate der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat.

(3) 1Die Jahressonderzahlung wird mit dem für November zustehenden Ausbildungsentgelt spätestens jedoch Anfang Dezember ausgezahlt. 2Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

(4) Auszubildende, die im unmittelbaren Anschluss an die Ausbildung von ihrem Ausbildenden in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden und am 1. Dezember noch in diesem Arbeitsverhältnis stehen, erhalten zusammen mit der anteiligen Jahressonderzahlung aus dem Arbeitsverhältnis eine anteilige Jahressonderzahlung aus dem Arbeitsverhältnis.

§ 15 Zusätzliche Altersversorgung

Für die Versicherung zum Zwecke einer zusätzlichen Altersversorgung gelten die Versorgungsordnungen gemäß den §§ 25 ff. Teil A, 1.

§ 16 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

(1) 1Das Ausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der Ausbildungszeit; abweichende gesetzliche Regelungen bleiben unberührt. 2Im Falle des Nichtbestehens der Abschlussprüfung verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf Verlangen der Auszubildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.

(2) Können Auszubildende ohne eigenes Verschulden die Abschlussprüfung erst nach beendeter Ausbildungszeit ablegen, gilt Absatz 1 Satz 2 entsprechend.

(3) Beabsichtigt der Ausbildende keine Übernahme in ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis, hat er dies den Auszubildenden drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen.

(4) Nach der Probezeit (§ 3) kann das Ausbildungsverhältnis unbeschadet der gesetzlichen Kündigungsgründe nur gekündigt werden

- a) aus einem sonstigen wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,
- b) von Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

(5) Werden Auszubildende im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

§ 16a Übernahme von Auszubildenden

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

Anmerkung zu § 16a:

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

§ 17 Abschlussprämie

(1) 1Bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses aufgrund erfolgreich abgeschlossener Abschlussprüfung bzw. staatlicher Prüfung erhalten Auszubildende eine Abschlussprämie als Einmalzahlung in Höhe von 400,00 €. 2Die Abschlussprämie ist kein

zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. 3Sie ist nach Bestehen der Abschlussprüfung bzw. der staatlichen Prüfung fällig.

(2) 1Absatz 1 gilt nicht für Auszubildende, die ihre Ausbildung nach erfolgloser Prüfung aufgrund einer Wiederholungsprüfung abschließen. 2Im Einzelfall kann der Auszubildende von Satz 1 abweichen.

§ 18 Zeugnis

1Der Auszubildende hat den Auszubildenden bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein Zeugnis auszustellen. 2Das Zeugnis muss Angaben über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse der/des Auszubildenden enthalten. 3Auf deren Verlangen sind auch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen.

§ 19 Ausschlussfrist

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

Protokollnotiz zu Absatz 1:

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

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

§ 20 Einmalzahlungen für 2006 und 2007

(aufgehoben)

§ 20a Geltung weiterer Regelungen

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

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

§ 21 Corona-Sonderzahlung 2020

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

Anlage 1

(aufgehoben)

Niederschriftserklärungen

Die von den Tarifvertragsparteien anlässlich der Unterzeichnung des TVöD am 13.09.2005 abgegebenen „Niederschriftserklärungen“ gelten für die Bayerische Regional-KODA, soweit sie für das arbeitsvertragsrechtliche Regelungswerk relevant sind, als Absichtserklärung.

1. Zu [§ 1](#):

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

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

(aufgehoben)

§ 14 Jahressonderzahlung

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

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

(3) Die Jahressonderzahlung wird mit dem für November zustehenden Entgelt ausgezahlt.

(4) 1Praktikantinnen/Praktikanten, die im unmittelbaren Anschluss an das Praktikantenverhältnis von ihrem Arbeitgeber in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden und am 1. Dezember noch in diesem Arbeitsverhältnis stehen, erhalten zusammen mit der anteiligen Jahressonderzahlung aus dem Arbeitsverhältnis eine anteilige Jahressonderzahlung aus dem Praktikantenverhältnis. 2Erfolgt die Übernahme im Laufe eines Kalendermonats, wird für diesen Monat nur die anteilige Jahressonderzahlung aus dem Arbeitsverhältnis gezahlt.

§ 14a Praktikantenentgeltbezugsgröße

1Bestandteil des ABD werden zum jeweiligen Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens im TVPöD – Fassung VKA – die Einführung oder Änderung

a) der Praktikantenentgelte (§ 8 TVPöD – Fassung VKA)

b) der Wert der Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung (§ 14 Absatz1 TVPöD - Fassung VKA).

c) sonstiger Entgeltbestandteile, die in einem den TVPöD – Fassung VKA – ändernden oder ergänzenden Tarifvertrag geregelt werden, insbesondere Einmalzahlungen, soweit die Bayerische Regional-KODA nichts anderes beschließt.

2Satz 1 gilt auch im Falle, dass der TVPöD – Fassung VKA durch einen neuen Tarifvertrag ersetzt wird.

§ 15 Beendigung des Praktikantenverhältnisses

(1) Das Praktikantenverhältnis endet mit dem im Praktikantenvertrag vereinbarten Zeitpunkt, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

(2) Nach der Probezeit ([§ 3](#)) kann das Praktikantenverhältnis unbeschadet der gesetzlichen Kündigungsgründe nur gekündigt werden

a) aus einem sonstigen wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,

b) von der Praktikantin/ dem Praktikanten mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

§ 16 Zeugnis

1Der Arbeitgeber hat den Praktikantinnen/Praktikanten bei Beendigung des Praktikantenverhältnisses ein Zeugnis auszustellen. 2Das Zeugnis muss Angaben über Art, Dauer und Ziel des Praktikums sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse enthalten. 3Auf Verlangen der Praktikantinnen/Praktikanten sind auch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen.

§ 17 Ausschlussfrist

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

Protokollnotiz zu Absatz 1:

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

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

§ 17a Geltung weiterer Regelungen

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

§ 18 Corona-Sonderzahlung 2020

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

(5) Bei Abordnungen und Zuweisungen von Studierenden mit einem Ausbildungsteil nach [§ 1 Abs. 1 Buchst. a\) Teil E, 1.](#), die im Rahmen des Ausbildungsteils erfolgen, werden die Kosten nach Maßgabe des Absatzes 2 erstattet.

§ 10a Familienheimfahrten

1Für Familienheimfahrten vom jeweiligen Ort der Ausbildungsstätte oder vom Ort der auswärtigen Berufsschule/Hochschule, deren Besuch vom Ausbildenden veranlasst wurde, zum Wohnort der Eltern, der Erziehungsberechtigten oder der Ehegattin/des Ehegatten oder der Lebenspartnerin/des Lebenspartners werden den Studierenden monatlich einmal die im Bundesgebiet entstandenen notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreismäßigungen (z. B. Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, Semesterticket, BahnCard) sind auszunutzen. 2Studierenden mit einem Ausbildungsteil nach [§ 1 Abs. 1 Buchst. a\) Teil E, 1.](#) können Zuschläge im Bahnverkehr bzw. besondere Fahrpreise (z. B. für ICE) erstattet werden, wenn die Entfernung mehr als 300 km beträgt. 3Die Sätze 1 und 2 gelten nicht, wenn aufgrund geringer Entfernung eine tägliche Rückkehr möglich und zumutbar ist oder der Aufenthalt am jeweiligen Ort der Ausbildungsstätte oder der auswärtigen Berufsschule/Hochschule weniger als vier Wochen beträgt.

§ 11 Schutzkleidung, Ausbildungsmittel, Lernmittelzuschuss

(1) 1Studierende erhalten Schutzkleidung nach den Bestimmungen, die für die entsprechenden Beschäftigten des Ausbildenden maßgebend sind. 2Diese wird unentgeltlich zur Verfügung gestellt, soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder angeordnet ist. 3Die Schutzkleidung bleibt Eigentum des Ausbildenden.

(2) Der Ausbildende hat den Studierenden im Rahmen des Ausbildungsteils kostenlos die Ausbildungsmittel zur Verfügung zu stellen, die zur Berufsausbildung und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen bzw. der staatlichen Prüfung erforderlich sind.

(3) 1Studierende mit einem Ausbildungsteil nach [§ 1 Abs. 1 Buchst. a\) Teil E, 1.](#) erhalten bis zum Abschluss des Ausbildungsteils einmal jährlich einen Lernmittelzuschuss in Höhe von 50 Euro brutto. 2Absatz 2 bleibt unberührt. 3Der Lernmittelzuschuss ist möglichst mit dem Ausbildungsentgelt des ersten Monats des jeweiligen Ausbildungsjahres zu zahlen, er ist spätestens im Zahlungsmonat September des betreffenden Ausbildungsjahres fällig.

§ 12 Entgelt im Krankheitsfall

(1) Werden Studierende durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne ihr Verschulden verhindert, ihre Verpflichtungen aus dem Ausbildungs- und Studienvertrag zu erfüllen, erhalten sie für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit für die Dauer von bis zu sechs Wochen sowie nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen bei Wiederholungserkrankungen das Studienentgelt (§ 8) in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Regelungen fortgezahlt.

(2) Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.

(3) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Ausbildenden erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Ausbildenden zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, erhalten Studierende nach Ablauf des nach Absatz 1 maßgebenden Zeitraums bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Bruttokrankengeld und dem sich nach Absatz 1 ergebenden Nettostudienentgelt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

§ 12a Entgeltfortzahlung in sonstigen Fällen

(1) Studierenden ist das Studienentgelt nach § 8 Abs. 1 für insgesamt fünf Tage fortzuzahlen, um sich vor den in den Ausbildungsordnungen für den Ausbildungsteil vorgeschriebenen Abschlussprüfungen ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorbereiten zu können; bei der Sechstageswoche besteht dieser Anspruch für sechs Tage.

(2) Der Freistellungsanspruch nach Absatz 1 verkürzt sich um die Zeit, für die Studierende zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung besonders zusammengefasst werden; es besteht jedoch mindestens ein Anspruch auf zwei Ausbildungstage.

(3) Im Übrigen gelten die für die Beschäftigten des Ausbildenden maßgebenden Regelungen zur Arbeitsbefreiung entsprechend.

§ 13 Vermögenswirksame Leistungen

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

(2) Die vermögenswirksamen Leistungen sind kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

§ 14 Jahressonderzahlung

(1) 1Studierende, die am 1. Dezember in einem Ausbildungs- und Studienverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. 2Diese beträgt 90 v. H. des den Studierenden für November des jeweiligen Jahres zustehenden Studienentgelts (§ 8).

(2) 1Der Anspruch ermäßigt sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Studierende keinen Anspruch auf Studienentgelt (§ 8), Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubs (§ 9) oder im Krankheitsfall (§ 12) haben. 2Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Studierende wegen Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz kein Studienentgelt erhalten haben. 3Die Verminderung unterbleibt ferner für Kalendermonate der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat.

Anhang I: Beschlüsse

Hinweis: Dies ist eine nicht-amtliche Version des jeweiligen Beschlusses. Es gelten die Veröffentlichungen in den jeweiligen Amtsblättern.

Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen

Beschlüsse 2023

Anlage 143 [\[herunterladen\]](#)

Beschlüsse der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 22./23. März 2023 und vom 27. April 2023

- ABD Teil A, 1. (Überstunden)
hier: Änderung von §§ 8 und 43

zum 1. Mai 2023

- ABD Teile A, 1. (Allgemeiner Teil) und A, 2.3. (Zusätzliche Tätigkeitsmerkmale für bestimmte Angestelltengruppen)
hier: Umsetzung der Änderungsvereinbarung Nr. 17 vom 14. Juli 2022 zur durchgeschriebenen Fassung des TVöD für den Bereich Verwaltung im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-V) vom 7. Februar 2006 sowie der Änderungsvereinbarung Nr. 16 vom 14. Juli 2022 zur durchgeschriebenen Fassung des TVöD für den Dienstleistungsbereich Pflege- und Betreuungseinrichtungen im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-B) vom 1. August 2006

rückwirkend zum 1. November 2022

- ABD Teil A, 3. (Regelung zur Überleitung der Beschäftigten und des Übergangsrechts (RÜÜ))
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 19 vom 14. Juli 2022 zum Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA) vom 13. September 2005

rückwirkend zum 1. November 2022

- ABD Teil E, 1. (Regelungen für Auszubildende) und ABD Teil E, 2. (Regelungen für Praktikantinnen und Praktikanten (PraktR)) und ABD Teil E, 4. (Regelungen für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen)

hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 12 vom 14. Juli 2022 zum Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) - Besonderer Teil BBiG – vom 13. September 2005, des Änderungstarifvertrags Nr. 16 vom 14. Juli 2022 zum Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) - Besonderer Teil Pflege - vom 13. September 2005, des Änderungstarifvertrags Nr. 9 vom 14. Juli 2022 zum Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD) vom 27. Oktober 2009 sowie des Änderungstarifvertrags Nr. 2 vom 14. Juli 2022 zum Tarifvertrag für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen im öffentlichen Dienst (TVSöD) vom 29. Januar 2020

rückwirkend zum 1. November 2022

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

hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 12 vom 14. Juli 2022 zum Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD)

– Allgemeiner Teil - vom 13. September 2005

rückwirkend zum 1. November 2022

- ABD Teil A, 2.15. (Entgeltordnung für Pfarrhelferinnen und Pfarrhelfer)

hier: Änderungen

Die Änderungen des Artikel 1 treten rückwirkend zum 1. September 2022 in Kraft. Die Änderungen des Artikel 2 treten zum 1. April 2023 in Kraft.

- ABD Teil D, 7. (Regelung über die Bewertung der Personalunterkünfte für Beschäftigte)

hier: Änderungen

rückwirkend zum 1. Januar 2023

Beschlüsse 2022

Anlage 142 [\[herunterladen\]](#)

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

- ABD Teil D, 9. (Reisekostenordnung der bayerischen Diözesen)

hier: Erhöhung der Wegstreckenentschädigung

zum 1. Januar 2023

Anlage 141 [\[herunterladen\]](#)

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

- ABD § 1 Allgemeiner Geltungsbereich

hier: Aufnahme einer Verweisung auf Teil H ABD

zum 1. Januar 2023

- ABD Teil A, 1. (Abschnitt VII: Sonderregelungen) und ABD Teil C, 7. (Dienstordnung für das pädagogische Personal in den katholischen Kindertageseinrichtungen)

hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 28 vom 18. Mai 2022 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) - Besonderer Teil Verwaltung – (BT-V)

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

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

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

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

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

rückwirkend zum 1. Juli 2022

Die Nummern 15 und 17 sind

gemäß § 20a Teil A, 1. in Kraft getreten.

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

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

rückwirkend zum 1. Juli 2022

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

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

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

hier: redaktionelle Korrekturen

rückwirkend zum 1. Juni 2022

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

hier: Erbringung mittelbarer Arbeit außerhalb der Einrichtung

zum 1. Januar 2023

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

hier: Änderung von fehlerhaften ABD-Bezügen

zum 1. Dezember 2022

- ABD Teil D, 18. (Arbeitsmarktzulagen)

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

zum 1. Januar 2023

Diese Änderungen ist befristet bis zum 31. Dezember 2025.

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

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

rückwirkend zum 1. Juli 2022

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

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

- ABD Teil A, 1. (Erschwerungszuschläge)

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

rückwirkend zum 1. April 2022

Die Regelung tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2022 außer Kraft.

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

hier: Brückenteilzeit

zum 1. August 2022

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

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

zum 1. Dezember 2022 in Kraft.

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

hier: Stabilisierungsmodell der Zusatzversorgung BVK

Die Änderung tritt zum 1. September 2022 in Kraft.

Sie wird mit dem Auslaufen des Stabilisierungsmodells gegenstandslos.

- ABD Teil D, 17. (Mobiles Arbeiten)
hier: Öffnung für Dienstvereinbarungen

zum 1. September 2022

- ABD Teil F, 1. (Mentorenzulage)
hier: Sonderregelung

zum 1. September 2022

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

zum 1. September 2022

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

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

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

zum 1. April 2022

Die Regelungen des Beschlusses vom

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

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

zum 1. Mai 2022

- ABD Teil A, 2. (Entgeltordnung)
hier: Ergänzung der Teile A, 2.4. (Entgeltordnung für Pastoralassistentinnen/Pastoralassistenten und Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten), A, 2.5. (Entgeltordnung für Gemeindeassistentinnen/Gemeindeassistenten und Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten) und A, 2.15. (Entgeltordnung für Pfarrhelferinnen und Pfarrhelfer)
um eine Zulage als Ausgleich für Dienste zu ungünstigen Zeiten

zum 1. April 2022

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

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

zum 1. April 2022

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

zum 1. April 2022

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

hier: Systembetreuer

zum 1. Mai 2022

- ABD Teil B, 4.1. (Anlage D: Dienstliche Beurteilung und Leistungsfeststellung der Lehrkräfte, Schulleiterinnen und Schulleiter an katholischen Schulen

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

hier: Ergänzungen

zum 1. Juni 2022

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

zum 1. April 2022

- ABD Teil D, 10 d. Nummer 2.1 (Betriebliche Altersversorgung für Beschäftigte im Sinne des § 1 Absätze 2 bis 8)

hier: Anpassung des Dienstgeberbeitrags an die höhere Förderung gemäß § 100 Einkommensteuergesetz

rückwirkend zum 1. Januar 2022

Anhang II: Kirchengesetzliche Ordnungen mit arbeitsvertragsrechtlicher Relevanz

1. Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse

Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse

vom 22. September 1993 in der Fassung des Beschlusses der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands vom 22. November 2022

Die katholischen (Erz-)Bischöfe in der Bundesrepublik Deutschland erlassen, jeweils für ihren Bereich,

- in Verantwortung für den Auftrag der Kirche, der Berufung aller Menschen zur Gemeinschaft mit Gott und untereinander zu dienen,
- in Wahrnehmung der der Kirche durch das Grundgesetz garantierten Freiheit, ihre Angelegenheiten selbstständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes zu ordnen,
- zur Sicherung der Glaubwürdigkeit der Einrichtungen und Dienste, die die Kirche unterhält und anerkennt, um ihren Auftrag in der Gesellschaft wirksam wahrnehmen zu können,
- in Erfüllung ihrer Pflicht, und Verantwortung gegenüber der Dienstgemeinschaft unter besonderer Berücksichtigung der Grundsätze, welche die Katholische Soziallehre herausgearbeitet hat,

die folgende

Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse.

Artikel 1 – Geltungsbereich –

(1) Diese Grundordnung enthält die spezifischen Grundlagen des kirchlichen Dienstes und regelt Anforderungen und Erwartungen an die Dienstgeber und Mitarbeitenden der Einrichtungen der katholischen Kirche.

(2) 1Kirchliche Einrichtungen im Sinne dieser Ordnung sind alle Organisationen in öffentlich-rechtlicher oder privater Rechtsform, die als Wesens- und Lebensäußerung der katholischen Kirche einen Auftrag im Einklang mit dem Selbstverständnis der Kirche wahrnehmen und mit ihren Amtsträgerinnen und Amtsträgern in besonderer Weise verbunden sind. 2Für vorwiegend gewinnorientierte kirchliche Einrichtungen findet diese Grundordnung keine Anwendung.

(3) Mitarbeitende im Sinne dieser Ordnung sind insbesondere

- a) Personen, die aufgrund eines Arbeits- oder eines kirchlichen Beamtenverhältnisses tätig sind,
- b) Kleriker und Kandidaten für das Weiheamt,

- c) Ordensangehörige, Personen im Noviziat und Postulat,
- d) Führungskräfte, die aufgrund eines Organdienstverhältnisses tätig sind,
- e) zu ihrer Berufsausbildung tätig Personen
- f) ehrenamtlich tätige, die Organmitglieder sind.

(4) Dienstgeber im Sinne dieser Ordnung ist der jeweilige Rechtsträger der Einrichtung.

(5) Diese Grundordnung gilt für

- a) die (Erz-)Diözesen,
- b) die Kirchengemeinden und Kirchenstiftungen,
- c) die Verbände von Kirchengemeinden,
- d) die Diözesancaritasverbände und deren Gliederungen, soweit sie öffentliche juristische Personen des kanonischen Rechts sind,
- e) die sonstigen dem Diözesanbischof unterstellten öffentlichen juristischen Personen des kanonischen Rechts,
- f) die sonstigen kirchlichen Rechtsträger, unbeschadet ihrer Rechtsform, die der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen und deren rechtlich unselbstständige Einrichtungen.

(6) 1Kirchliche Rechtsträger, die nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen, sind verpflichtet, diese Grundordnung in ihr Statut verbindlich zu übernehmen; sofern ein kirchlicher Rechtsträger in der Rechtsform einer Körperschaft des öffentlichen Rechts über kein Statut verfügt, ist eine notarielle Beglaubigung der Grundordnungsübernahme und anschließende Veröffentlichung dieser Erklärung ausreichend. 2Wenn sie dieser Verpflichtung nicht nachkommen, haben sie im Hinblick auf die arbeitsrechtlichen Beziehungen nicht am Selbstbestimmungsrecht der Kirche gemäß Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV teil.

Artikel 2 – Eigenart und Grundprinzipien des kirchlichen Dienstes –

(1) 1Der Dienst in der Kirche ist ausgerichtet an der Botschaft Jesu Christi. 2Alle kirchlichen Einrichtungen sind sichtbare und erlebbare Orte der Kirche und dem Auftrag Christi verpflichtet. 3Sie sind Ausdruck der christlichen Hoffnung auf die zeichenhafte Verwirklichung des Reiches Gottes in der Welt (Sendungsauftrag).

(2) Alle in den Einrichtungen der Kirche Tätigen, gleich ob sie haupt- oder ehrenamtlich, ob sie leitend oder ausführend beschäftigt sind und unbeschadet des Umstandes, ob es sich um Christen, andersgläubige oder religiös ungebundene Mitarbeitende handelt, arbeiten gemeinsam daran, dass die Einrichtung ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen kann (Dienstgemeinschaft).

(3) Der Sendungsauftrag verbindet alle Mitglieder der Dienstgemeinschaft und verpflichtet sie zur vertrauensvollen Zusammenarbeit.

(4) 1Die Kirche sieht sich in Ihrem Wirken dem christlichen Auftrag verpflichtet, alle Menschen zu den Grundvollzügen der Kirche einzuladen. 2Dazu zählen die Verkündigung und Verbreitung des Evangeliums (*kerygma-martyria*), die gemeinsamen gottesdienstlichen Feiern (*leiturgia*), der Dienst am Mitmenschen (*diakonia*) sowie die gelebte Gemeinschaft (*koinonia*). 3Diese Grundvollzüge bedingen sich gegenseitig, sind untrennbar miteinander verbunden und haben denselben Stellenwert.

Artikel 3 – Ausprägung katholischer Identität und Verantwortung für den Erhalt und die Stärkung des christlichen Profils –

(1) 1Katholische Einrichtungen sind geprägt durch das christliche Gottes- und Menschenbild. 2Das Gebot der Nächstenliebe gehört gemeinsam mit der Gottesliebe zum Kern des christlichen Glaubens. 3Das Leben ist ein Geschenk aus der Hand Gottes, das zu schützen und zu achten ist. 4Auf dieser Grundlage arbeiten kirchliche Einrichtungen mit allen Menschen guten Willens zusammen.

(2) 1Vielfalt in kirchlichen Einrichtungen ist eine Bereicherung. 2Alle Mitarbeitenden können unabhängig von ihren konkreten Aufgaben, ihrer Herkunft, ihrer Religion, ihrem Alter, ihrer Behinderung, ihrem Geschlecht, ihrer sexuellen Identität und ihrer Lebensform Repräsentantinnen und Repräsentanten der unbedingten Liebe Gottes und damit einer den Menschen dienenden Kirche sein. 3Vorausgesetzt werden eine positive Grundhaltung und Offenheit gegenüber der Botschaft des Evangeliums und die Bereitschaft, den christlichen Charakter der Einrichtung zu achten und dazu beizutragen, ihn im eigenen Aufgabenfeld zur Geltung zu bringen.

(3) 1Die Verantwortung für den Schutz und die Stärkung des kirchlichen Charakters der Einrichtung kommt zuallererst dem Dienstgeber zu. 2Er hat dafür Sorge zu tragen, dass alle Mitarbeitenden ihren besonderen Auftrag glaubwürdig erfüllen können. 3Er ist insbesondere dafür verantwortlich, geeignete und befähigte Mitarbeitende zu gewinnen, die bereit und in der Lage sind, den kirchlichen Charakter der Einrichtung zu erhalten und zu fördern.

(4) 1Die Arbeit an der christlichen Identität der Einrichtung ist eine Pflicht und eine Gemeinschaftsaufgabe aller und ein permanenter, dynamischer Prozess. 2Der Dienstgeber ist in Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden verpflichtet, das christliche Profil der Einrichtung fortwährend weiterzuentwickeln und zu schärfen. 3Unerlässlich ist, dass das Profil nicht nur in Leitbildern und Konzepten verankert ist, sondern auch als christliche Kultur in den Einrichtungen von Leitung und Mitarbeiterschaft mitgestaltet, von allen mit Leben gefüllt und für die Menschen, die kirchliche Angebote wahrnehmen, erfahrbar wird.

Artikel 4 – Handlungsaufträge und Ziele für die Dienstgeber –

1Zu den wechselseitigen Pflichten von Dienstgeber und Mitarbeitenden gehört die Verwirklichung des Sendungsauftrags und die gemeinsame Sorge für alle in der Kirche Tätigen. 2Dabei sind auch folgende Handlungsaufträge und Ziele zu beachten, für deren Umsetzung im Rahmen der vorhandenen personellen und materiellen Ressourcen in erster Linie der Dienstgeber verantwortlich ist:

a) 1Bestehende Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts sind zu beseitigen, künftige Benachteiligungen zu verhindern. 2Dazu gehört auch die Gleichstellung von Frauen und Männern im kirchlichen Dienst. 3Der Dienstgeber ist verpflichtet, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu fördern.

b) 1Die kirchlichen Dienstgeber setzen sich in besonderer Weise für den Schutz der Würde und Integrität aller Personen in ihren Einrichtungen, insbesondere von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, ein. 2Die Prävention gegen sexualisierte Gewalt ist integraler Bestandteil der kirchlichen Arbeit.

c) 1Führung in der Kirche fördert die Entfaltung der fachlichen Qualifikationen und Charismen der Mitarbeitenden im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit. 2Der Dienstgeber entwickelt Konzepte guter Mitarbeiterführung unter besonderer Berücksichtigung des christlichen Menschenbildes und setzt diese konsequent um. 3Führungskräfte in kirchlichen Einrichtungen sind einem kooperativen, wertschätzenden Führungsstil verpflichtet. 4Eine angemessene und transparente Kommunikation über Hierarchie- und Berufsgrenzen hinweg ist Grundbedingung einer vertrauensvollen und wertschätzenden Zusammenarbeit.

d) 1Der Dienstgeber nimmt seine Verantwortung für die physische, psychische und seelische Gesundheit aller Mitarbeitenden in der Einrichtung während des Dienstes ernst. 2Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind wichtige Leitungsaufgaben.

e) Kirchliche Einrichtungen fördern die Teilhabe von Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben.

f) 1Die wirtschaftliche Betätigung kirchlicher Einrichtungen hat stets der Verwirklichung des kirchlichen Sendungsauftrages zu dienen. 2Die Standards einer an den kirchlichen Zwecken und christlichen Werten ausgerichteten Unternehmensführung sind einzuhalten. 3Diese sind insbesondere durch die Beachtung der Grundsätze einer guten Finanzwirtschaft, eine wirksame und qualifizierte Aufsicht, Transparenz und den Aufbau von funktionsfähigen Kontroll- und Überwachungssystemen gekennzeichnet. 4Kirchliche Einrichtungen übernehmen Verantwortung für ethisch-nachhaltiges Investieren kirchlichen Vermögens. 5Der Dienstgeber verpflichtet sich, die eigene Organisation wirtschaftlich und ökologisch nachhaltig aufzustellen; dies gilt insbesondere für den Umgang mit Arbeitsplätzen.

g) Der Dienstgeber sorgt dafür, dass Positionen, die dem christlichen Menschenbild widersprechen, keinen Platz in kirchlichen Einrichtungen haben.

Artikel 5 – Fort- und Weiterbildung –

(1) 1Alle Mitarbeitenden haben Anspruch auf berufliche Fort- und Weiterbildung. 2Diese umfasst die fachlichen Erfordernisse ebenso wie die ethischen und religiösen Aspekte des Dienstes und Hilfestellungen zur Bewältigung der spezifischen Belastungen der einzelnen Tätigkeiten.

(2) 1Allen Mitgliedern der Dienstgemeinschaft sollen verpflichtende Fort- und Weiterbildungen angeboten werden, in denen sie berufs- und tätigkeitsbezogen spezifische religiöse und ethische Kompetenzen erwerben können, um die Menschen, die die kirchlichen Dienste in Anspruch nehmen, in ihrer religiösen Praxis zu unterstützen und um das christliche Selbstverständnis der Einrichtung zu stärken. 2Darüber hinaus sollen für die Mitarbeitenden freiwillige Angebote zu Spiritualität und Seelsorge gemacht werden, um sich mit den eigenen Sinn- und Glaubensfragen des Lebens zu beschäftigen. 3Die (Erz-)Diözesen und die Verbände der Caritas unterstützen die Träger in der gemeinsamen Sorge, den Mitarbeitenden im kirchlichen Dienst eine ansprechende christliche Unternehmenskultur anzubieten und religiöse und spirituelle Angebote zu unterbreiten.

(3) 1Die Kosten für Fort- und Weiterbildung trägt in der Regel der Dienstgeber. 2Das Nähere regeln die einschlägigen Ordnungen.

Artikel 6 – Anforderungen bei der Begründung des Dienstverhältnisses –

(1) ¹Der Dienstgeber muss bei der Einstellung darauf achten, dass Bewerberinnen und Bewerber fachlich befähigt und persönlich geeignet sind, um die vorgesehenen Aufgaben zu erfüllen. ²Im Bewerbungsverfahren sind die Bewerberinnen und Bewerber mit den christlichen Zielen und Werten der Einrichtung vertraut zu machen, damit sie ihr Handeln am katholischen Selbstverständnis ausrichten und den übertragenen Aufgaben gerecht werden können. ³Im Bewerbungsverfahren ist der Kernbereich privater Lebensgestaltung zu wahren. ⁴Mit der Vertragsunterzeichnung bringen die Bewerberinnen und Bewerber zum Ausdruck, dass sie die Ziele und Werte der kirchlichen Einrichtung anerkennen.

(2) Von allen Mitarbeitenden wird im Rahmen ihrer Tätigkeit die Identifikation mit den Zielen und Werten der katholischen Einrichtung erwartet.

(3) Pastorale und katechetische Tätigkeiten können nur Personen übertragen werden, die der katholischen Kirche angehören.

(4) ¹Personen, die das katholische Profil der Einrichtung inhaltlich prägen, mitverantworten und nach außen repräsentieren, kommt eine besondere Verantwortung für die katholische Identität der Einrichtung zu. ²Sie müssen daher katholisch sein.

(5) ¹Wer sich kirchenfeindlich betätigt, wird nicht eingestellt. ²Das gilt auch für Personen, die aus der katholischen Kirche ausgetreten sind. ³Artikel 7 Abs. 3 und Abs. 4 gelten entsprechend.

Artikel 7 – Anforderungen im bestehenden Dienstverhältnis –

(1) Dienstgeber und Mitarbeitende übernehmen gemeinsam Verantwortung für die glaubwürdige Erfüllung des Sendungsauftrags in der Einrichtung.

(2) ¹Die Anforderungen erstrecken sich in erster Linie auf das Verhalten im Dienst. ²Außerdienstliches Verhalten ist rechtlich nur bedeutsam, wenn es öffentlich wahrnehmbar ist, grundlegende Werte der katholischen Kirche verletzt und dadurch deren Glaubwürdigkeit beeinträchtigt wird. ³Der Kernbereich privater Lebensgestaltung, insbesondere Beziehungsleben und Intimsphäre, bleibt rechtlichen Bewertungen entzogen. ⁴Besondere kirchliche Anforderungen an Kleriker, Kandidaten für das Weiheamt, Ordensangehörige sowie Personen im Noviziat und Postulat bleiben hiervon unberührt.

(3) ¹Kirchenfeindliche Betätigungen, die nach den konkreten Umständen objektiv geeignet sind, die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen, können rechtlich geahndet werden. ²Kirchenfeindliche Betätigungen erfassen Handlungen, die öffentlich wahrnehmbar sind und sich gegen die Kirche oder deren Werteordnung richten. ³Hierzu zählen insbesondere

- das öffentliche Eintreten gegen tragende Grundsätze der katholischen Kirche (z. B. die Propagierung der Abtreibung oder von Fremdenhass),

- die Herabwürdigung von katholischen Glaubensinhalten, Riten oder Gebräuchen,

- die Propagierung von religiösen und weltanschaulichen Überzeugungen, die im Widerspruch zu katholischen Glaubensinhalten stehen, während der Arbeitszeit oder im dienstlichen

Zusammenhang, auch die Werbung für andere Religions- oder Weltanschauungsgemeinschaften.

(4) 1Bei katholischen Mitarbeitenden führt der Austritt aus der katholischen Kirche in der Regel zu einer Beendigung des der Beschäftigung zugrunde liegenden Rechtsverhältnisses. 2Von einer Beendigung kann in diesen Fällen ausnahmsweise abgesehen werden, wenn schwerwiegende Gründe des Einzelfalles diese als unangemessen erscheinen lassen.

(5) 1Erfüllen Mitarbeitende die Anforderungen nicht mehr, so muss der Dienstgeber zunächst durch Beratung und Aufklärung darauf hinwirken, dass sie den Anforderungen wieder genügen. 2Im konkreten Fall ist zu prüfen, ob schon ein solches klärendes Gespräch, eine Abmahnung oder eine andere Maßnahme (z. B. Versetzung, Änderungskündigung) geeignet sind, dem Verstoß gegen die Anforderungen zu begegnen. 3Wenn alle mildernden, weniger belastenden Mittel ausgeschöpft sind, kommt als äußerste, allerletzte Maßnahme („ultima ratio“) eine Beendigung des der Beschäftigung zugrunde liegenden Rechtsverhältnisses in Betracht.

Artikel 8 – Mitarbeitervertretungsrecht –

(1) Zur Sicherung ihrer Selbstbestimmung in der Arbeitsorganisation kirchlicher Einrichtungen wählen die Mitarbeitenden nach Maßgabe kirchengesetzlicher Regelung Mitarbeitervertretungen, die an Entscheidungen des Dienstgebers beteiligt werden und die mit den Dienstgebern zum Wohl der Einrichtung und der Dienstnehmer zusammenwirken.

(2) Der Dienst in der Kirche verpflichtet Dienstgeber und Mitarbeitervertretung in besonderer Weise, vertrauensvoll zusammenzuarbeiten und sich bei der Erfüllung der Aufgaben gegenseitig zu unterstützen.

(3) Dienstvereinbarungen, die nach Maßgabe der jeweils geltenden Mitarbeitervertretungsordnung vereinbart werden, gelten unmittelbar und zwingend.

(4) 1Bei jeder die Mindestgröße erfüllenden Einrichtung ist der Dienstgeber verpflichtet, darauf hinzuwirken, dass eine Mitarbeitervertretung gebildet wird. 2Zur Förderung und Unterstützung ihrer Arbeit werden auf der Ebene der (Erz-)Diözesen und des Verbandes der Diözesen Deutschlands (Deutsche Bischofskonferenz) Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen gebildet. 3Die zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendigen Kosten tragen die jeweiligen (Erz-)Diözesen bzw. der Verband der Diözesen Deutschlands.

(5) Das Nähere regelt die jeweils geltende Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO).

Artikel 9 – Gestaltung der Arbeitsbedingungen im kirchlichen Dienst–

(1) 1Die zivilrechtlichen Arbeitsbedingungen im kirchlichen Dienst werden durch paritätisch von Vertreterinnen und Vertretern der Mitarbeitenden und der Dienstgeber besetzte Arbeitsrechtliche Kommissionen ausgehandelt und beschlossen (Dritter Weg). 2Die Parität ist dabei in formeller wie materieller Hinsicht zu gewährleisten.

(2) 1Die Zusammenarbeit in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen ist durch das Konsensprinzip geprägt; Beschlüsse bedürfen einer qualifizierten Mehrheit. 2Die Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeitenden in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen sind durch unmittelbare oder mittelbare demokratische Wahl legitimiert.

(3) 1Interessengegensätze zwischen Dienstgebern und Mitarbeitenden bei der Festlegung kirchlicher Arbeitsvertragsbedingungen sollen durch Verhandlung und wechselseitiges Nachgeben gelöst werden. 2Streik und Aussperrung widersprechen diesem Grunderfordernis und scheiden daher aus. 3Kirchliche Dienstgeber schließen keine Tarifverträge mit tariffähigen Arbeitnehmerkoalitionen (Gewerkschaften) ab. 4Kommt ein Beschluss in der Arbeitsrechtlichen Kommission nicht zustande, können beide Seiten der Kommission ein verbindliches Vermittlungsverfahren unter neutralem Vorsitz einleiten. 5Das verbindliche Vermittlungsverfahren muss mit einem Beschluss enden, der eine Regelung zu dem Gegenstand des Verfahrens enthält oder die Feststellung, dass keine Regelung in diesem Verfahren erfolgt.

(4) 1Um Rechtswirksamkeit zu erlangen, bedürfen die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommissionen der bischöflichen Inkraftsetzung für die jeweilige (Erz-)Diözese. 2Für die kirchlichen Dienstgeber gelten die durch die Arbeitsrechtlichen Kommissionen beschlossenen und vom Diözesanbischof in Kraft gesetzten Beschlüsse unmittelbar und zwingend. 3Der Dienstgeber hat sicherzustellen, dass diese Beschlüsse arbeitsvertraglich ordnungsgemäß in Bezug genommen werden. 4Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf die Anwendung der einschlägigen kirchlichen Arbeitsvertragsordnungen, nach denen sich ihre zivilrechtlichen Arbeitsbedingungen richten.

(5) 1Für Streitigkeiten über die Auslegung und ordnungsgemäße Einbeziehung der jeweils geltenden Arbeitsvertragsordnungen sind kirchliche Schlichtungsstellen zuständig. 2Dies schließt die Anrufung staatlicher Gerichte bei Streitigkeiten im Zusammenhang mit dem Individualarbeitsverhältnis nicht aus.

(6) Die nähere Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechtsregelungsverfahrens erfolgt in den jeweiligen Ordnungen der Arbeitsrechtlichen Kommissionen.

Artikel 10 – Koalitionsfreiheit –

(1) Die Mitarbeitenden des kirchlichen Dienstes können sich in Ausübung ihrer Koalitionsfreiheit zur Beeinflussung der Gestaltung ihrer Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen in Koalitionen zusammenschließen, diesen beitreten und sich in ihnen betätigen.

(2) Die Koalitionen sind berechtigt, im Rahmen der verfassungsrechtlichen Grenzen innerhalb der kirchlichen Einrichtung für den Beitritt zu diesen Koalitionen zu werben, über deren Aufgabe zu informieren sowie Koalitionsmitglieder zu betreuen.

(3) Die ausreichende organisatorische Einbindung von Gewerkschaften in die Arbeitsrechtlichen Kommissionen des Dritten Weges ist gewährleistet.

(4) Die Koalitionsfreiheit entbindet die Vertreter der Koalition nicht von der Pflicht, das verfassungsmäßige Selbstbestimmungsrecht der Kirche zur Gestaltung der sozialen Ordnung ihres Dienstes zu achten und die Eigenart des kirchlichen Dienstes zu respektieren.

(5) Das Nähere regeln die jeweiligen Ordnungen der Arbeitsrechtlichen Kommissionen.

1. Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher
Arbeitsverhältnisse
- Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher
Arbeitsverhältnisse

Der Verband der Diözesen Deutschlands wird fünf Jahre nach Inkrafttreten
der Grundordnung die Zweckmäßigkeit und Wirksamkeit einer
Überprüfung unterziehen und dem Ständigen Rat der Deutschen
Bischofskonferenz berichten.

Artikel 11 – Gerichtlicher Rechtsschutz –

(1) Soweit die Arbeitsverhältnisse kirchlicher Mitarbeitender dem staatlichen Arbeitsrecht unterliegen, sind die staatlichen Arbeitsgerichte für den gerichtlichen Rechtsschutz zuständig.

(2) ¹Für Rechtsstreitigkeiten auf den Gebieten der kirchlichen Ordnungen für ein Arbeitsvertragsrecht und des Mitarbeitervertretungsrechts bestehen für den gerichtlichen Rechtsschutz unabhängige kirchliche Gerichte. ²Für Regelungsstreitigkeiten auf dem Gebiet des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts sind Einigungsstellen zuständig.

(3) ¹Die Richter und Richterinnen sind von Weisungen unabhängig und nur an Gesetz und Recht gebunden. ²Zum Richter bzw. zur Richterin kann berufen werden, wer katholisch ist und in der Ausübung der allen Kirchenmitgliedern zustehenden Rechte nicht behindert ist sowie die Gewähr dafür bietet, jederzeit für das kirchliche Gemeinwohl einzutreten.

(4) ¹Vor kirchlichen Arbeitsgerichten wird allen Beteiligten ein Anspruch auf rechtliches Gehör gewährt. ²Die Verhandlungen vor den kirchlichen Arbeitsgerichten einschließlich der Beweisaufnahme und Verkündung der Urteile sind öffentlich.

(5) Näheres regelt die Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung (KAGO).

Artikel 12 – Evaluation –

Der Verband der Diözesen Deutschlands wird fünf Jahre nach Inkrafttreten der Grundordnung die Zweckmäßigkeit und Wirksamkeit einer Überprüfung unterziehen und dem Ständigen Rat der Deutschen Bischofskonferenz berichten.

§ 4 Zusammensetzung

(1) 1Die Kommission ist paritätisch besetzt. 2Sie setzt sich aus 40 Mitgliedern (20 Dienstgebervertreter/Dienstgebervertreterinnen und 20 Dienstnehmervertreter/Dienstnehmervertreterinnen) zusammen, und zwar

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

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

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

§ 5 Berufung und Wahl der Mitglieder, Wahlrechtsgrundsätze

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

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

§ 6 Entsendungsgrundsätze

(1) 1Die Anzahl der Mitglieder gemäß [§ 4 Absatz 2 Satz 1](#), die von den Gewerkschaften entsandt werden, richtet sich grundsätzlich nach dem zahlenmäßigen Verhältnis der zum Zeitpunkt der Entsendung in den Gewerkschaften zusammengeschlossenen kirchlichen Dienstnehmer/Dienstnehmerinnen zur Gesamtzahl der kirchlichen Dienstnehmer/Dienstnehmerinnen im Zuständigkeitsbereich der Kommission (Organisationsstärke). 2Ungeachtet der jeweiligen Organisationsstärke stehen für die Gewerkschaften mindestens zwei Sitze zur Verfügung. 3Satz 2 findet keine Anwendung, wenn die Mitarbeit in der Kommission von keiner Gewerkschaft beansprucht wird.

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

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

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

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

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

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

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

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