

**Die 14 Ergänzungslieferung für die
Losenblattsammlung des ABD beinhaltet:**

1. Einordnungsanleitung

**2. Beschlüsse der Kommission für das
Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen
vom 12./13. Juli 2023**

- **Vermittlungsverfahren „Coronabedingter
Anerkennungstag“ vom 03.07.2023 ABD Teil
A, 1. § 29 (Arbeitsbefreiung)**
hier: Coronabedingter Anerkennungstag
zum 1. August 2023
- **ABD Teil A, 1. § 18a (Besondere
Einmalzahlung)**
hier: Änderung des Absatzes 2
rückwirkend zum 1. Januar 2023
- **ABD Teil A, 2.3. (Zusätzliche
Tätigkeitsmerkmale für bestimmte
Angestell tengruppen 30. Beschäftigte im
Sozial- und Erziehungsdienst)**
hier: Aufhebung der Befristung der Regelung für
Beschäftigte mit Springertätigkeit
zum 1. September 2023
- **ABD Teil A, 2.3. Nummer 40 (Entgeltordnung
für Beschäftigte in der Ehe-Familien- und
Lebensberatung)**
hier: Aufnahme weiterer Zusatzausbildungen
zum 1. September 2023

- **ABD Teil A, 2. (26. Musikschullehrerinnen und -lehrer)**
hier: Änderung von Teil A, 2.3. Nummer 26
zum 1. August 2023

- **ABD Teil B, 4. (Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)**
hier: Anwendung der Eingruppierungsregelungen des Teils B, 4.2. für Beschäftigte, die bereits am 31.07.2023 in einem Beschäftigungsverhältnis bei einem Schulträger standen, der das ABD anwendet, sowie weitere Regelungen
zum 1. August 2023

- **ABD Teil B, 4.1. (Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)**
hier: Anpassung der Regelungen für Lehrkräfte in der Systembetreuung
sowie weitere Regelungen
zum 1. August 2023
Diese Änderungen sind
zunächst befristet bis 31. Juli 2026.

- **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: Orts- und Familienzuschlag sowie Anpassungszulage

rückwirkend zum 1. April 2023

- **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: Mehrarbeit

zum 1. August 2023

- **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: Vergütung von Reisekosten bei Fortbildungen

zum 1. August 2023

- **ABD Teil D, 1a. (Regelung zur Umsetzung der Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener und der Rahmenordnung Prävention gegen**

**sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und
schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen)**

hier: Änderung der Anlage zu § 2 Absatz 1
(Musterselbstauskunft)

zum 1. September 2023

- **ABD Teil D, 4. § 16 (Arbeitszeitkonten-
regelung)**

hier: Verlängerung Regelung

zum 1. September 2023

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

hier: Erhöhung der Wegstreckenentschädigung
rückwirkend zum 1. Januar 2023

- **ABD Teil D, 19. (Sonderzahlungen zur
Abmilderung der gestiegenen
Verbraucherpreise (Inflationsausgleich))**

hier: Ergänzung der Umsetzung des
Tarifvertrags über Sonderzahlungen zur
Abmilderung der gestiegenen
Verbraucherpreise (TV Inflationsausgleich) vom
22. April 2023

rückwirkend zum 18. Mai 2023

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

hier: Anpassung aufgrund der Neufassung der
Eingruppierungsregelungen sowie
Verlängerung

zum 1. August 2023

III. Redaktionelle Änderungen

- Titelblatt
- Inhaltsverzeichnis
- ABD Teil A
- ABD Teil B
- ABD Teil C
- ABD Teil D
- ABD Teile E
- ABD Anhang I: Beschlüsse
- ABD Anhang II

Einordnungsanleitung für die 14. Ergänzungslieferung

Diese Seiten bitte	herausnehmen Zahl der Blätter	neu einlegen
1. Titelblatt	1	1
2. Inhaltsverzeichnis	21	21
3. Teil A		
- A, 1. § 3	1	1
- A, 1. § 14	1	1
- A, 1. § 18	1	1
- A, 1. § 29	1	1
- A, 1. § 43	3	3
- A, 2.3. Nr. 26	2	3
- A, 2.3. Nr. 39	2	2
- A, 3. § 24 c	1	1
4. Teil B		
- B, 4.	6	7
- B, 4.1.2.	26	12
- B, 4.1., Anlage D:, Abschnitt A:, 4.2.1.9	5	5
- B, 4.2.	9	32
5. Teil C		
- C, 3. § 8	2	2
6. Teil D		
- D, 1a. § 2	1	1
- D, 4. § 12	1	1
- D, 8. § 1	3	3
- D, 9. § 5	1	1
- D, 9. § 23	1	1
- D, 13. § 1	1	1
- D, 17.	1	2
7. Teil E		
- E, 1.	6	6
- E, 3. I. Geltungsbereich	1	1
- E, 4. § 1	1	1
- E, 5. § 1	0	2

Diese Seiten bitte	herausnehmen Zahl der Blätter	neu einlegen
8. Teil F		
- F, 15.	1	1
9. Anhang I Beschlüsse		
- Beschlüsse 2023	1	2
10. Anhang II		
- 1. Grundordnung	1	1
- 2. Ordnung für Schlichtungsverfahren	3	5

Kommission für das
Arbeitsvertragsrecht der bayerischen
Diözesen

**Arbeitsvertragsrecht
der bayerischen Diözesen**

(ABD)

Stand: 01.09.2023

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis

Präambel

§ 1 Allgemeiner Geltungsbereich

Teil A

A, 1. Allgemeiner Teil

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

§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

§ 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen

§ 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung

§ 5 Qualifizierung

§ 5a Freiwillige Qualifizierungsmaßnahmen

Abschnitt II: Arbeitszeit (§§ 6-11b)

§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit ¹⁾

§ 7 Sonderformen der Arbeit

§ 7a Kurzarbeit

§ 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

§ 9 Bereitschaftszeiten

§ 10 Arbeitszeitkonto

§ 11 Teilzeitbeschäftigung

§ 11a Arbeitsplatzteilung

§ 11b Mindestdauer, zeitliche Lage der Arbeitszeit

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

§ 12 Eingruppierung

§ 13 Eingruppierung in besonderen Fällen

§ 14 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

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

§ 15 Tabellenentgelt

§ 16 Stufen der Entgelttabelle

§ 16a Weitere Anrechnung von Vordienstzeiten bei Einstellung

§ 17 Allgemeine Regelungen zu den Stufen

§ 18 Leistungsentgelt	
§ 18a Besondere Einmalzahlung	
§ 19 Erschwerniszuschläge	
§ 20 Jahressonderzahlung	
§ 20a Entgeltbezugsgröße	
§ 20b Einmalige Sonderzahlung 2009	
§ 21 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung	
§ 22 Entgelt im Krankheitsfall	
§ 23 Besondere Zahlungen	
§ 24 Berechnung und Auszahlung des Entgelts	
§ 25 Betriebliche Altersversorgung bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden	
§ 25a Betriebliche Altersversorgung bei der Pensionskasse der Caritas VVaG	
§ 25b Betriebliche Altersversorgung bei einer anderen Pensionskasse oder einem Pensionsfonds	
§ 25c Betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung	
Abschnitt IV: Urlaub und Arbeitsbefreiung (§§ 26-29)	
§ 26 Erholungsurlaub	
§ 26a Übergangsvorschriften zum Erholungsurlaub	
§ 27 Zusatzurlaub	
§ 28 Sonderurlaub	
§ 29 Arbeitsbefreiung	
Abschnitt V: Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§§ 30-35)	
§ 30 Befristete Arbeitsverträge	
§ 31 Führung auf Probe	
§ 32 Führung auf Zeit	
§ 33 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung	
§ 34 Kündigung des Arbeitsverhältnisses	
§ 35 Zeugnis	
Abschnitt VI: Sonstige Vorschriften (§§ 36-43)	
§ 36 Beihilfen bei Krankheits-, Pflege-, Geburts- und Todesfällen, Unterstützungen	
§ 36a Kirchliche Höherversicherung I in Krankheitsfällen	
§ 36b Übergangsregelung für die kirchliche Beihilfeversicherung bei Krankheitsfällen	
§ 36c Kirchliche Höherversicherung II in Krankheitsfällen	
§ 36d Erstausrüstung bei Geburten	
§ 36e Kostenpauschale bei Fehl- oder Totgeburten	
§ 37 Ausschlussfrist	
§ 38 Begriffsbestimmungen	
§ 39 Erstattung von Auslagen	
§ 40 Dienstreisen	
§ 41 Umzugskosten/Trennungsgeld	

§ 42 Saisonaler Ausgleich

§ 43 Überstunden

Abschnitt VII: Sonderregelungen (§§ 44-46)

§ 44 Besondere Regelungen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

§ 45 Entgelt der Beschäftigten in der Pflege

Anlage zu § 44

Anlage zu § 45

Anlage zu § 46

Abschnitt VIII: Anhänge und Anlagen

Anhang zu § 5

Anhang zu § 9

Anhang zu § 16

Anlage A: Entgelttabelle

Anlage B: Bereitschaftsdienstentgelt

Anlage C: Stundenentgelte

Anlage D: Auszahlungsvolumen des Leistungsentgelts gemäß ABD

Anlage E: Einführung, Leistungsfeststellung und Auszahlung des Leistungsentgelts

Anlage F: Tabellenentgelte zu Abschnitt VII

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

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

Anlage I: Stundenentgelte zu Abschnitt VII

Stundenentgelte (Sozial- und Erziehungsdienst)

Stundenentgelte (Pflegedienst)

Anlage J: Musterdienstvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit

Feststellungs- bzw. Redaktionsbeschluss

A, 2. Entgeltordnung

A, 2.1. Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen)

1. Vorrang spezieller Tätigkeitsmerkmale
2. Tätigkeitsmerkmale mit Anforderungen in der Person
3. Wissenschaftliche Hochschulbildung
4. Hochschulbildung
5. Anerkannte Ausbildungsberufe
6. Übergangsregelungen zu in der DDR erworbenen Abschlüssen
7. Ausbildungs- und Prüfungspflicht
8. Geltungsausschluss für Lehrkräfte
9. Unterstellungsverhältnisse
10. Ständige Vertreterinnen und Vertreter

A, 2.2. Allgemeiner Teil

2.2.1. Allgemeine Tätigkeitsmerkmale

1. Entgeltgruppe 1 (einfachste Tätigkeiten)

Entgeltgruppe 1

2. Entgeltgruppen 2 bis 9a (handwerkliche Tätigkeiten)

Entgeltgruppe 2

Entgeltgruppe 3

Entgeltgruppe 4

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 6

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

3. Entgeltgruppen 2 bis 12 (Büro-, Buchhalterei-, sonstiger Innendienst und Außendienst)

Vorbemerkung

Entgeltgruppe 2

Entgeltgruppe 3

Entgeltgruppe 4

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 6

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

Entgeltgruppe 9b

Entgeltgruppe 9c

Entgeltgruppe 10

Entgeltgruppe 11

Entgeltgruppe 12

4. Entgeltgruppen 13 bis 15

Entgeltgruppe 13

Entgeltgruppe 14

Entgeltgruppe 15

Anmerkung:

2.2.2. Spezielle Tätigkeitsmerkmale

1. Bezügerechnerinnen und Bezügerechner

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 6

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 9a

Entgeltgruppe 9b

Anmerkung:

2. Beschäftigte in der Informations- und Kommunikationstechnik

Vorbemerkung
Entgeltgruppe 6
Entgeltgruppe 7
Entgeltgruppe 8
Entgeltgruppe 9a
Entgeltgruppe 9b
Entgeltgruppe 10
Entgeltgruppe 11
Entgeltgruppe 12
Entgeltgruppe 13
3. Ingenieurinnen und Ingenieure

Vorbemerkungen
Entgeltgruppe 10
Entgeltgruppe 11
Entgeltgruppe 12
Entgeltgruppe 13

Anmerkungen:

4. Meisterinnen und Meister

Vorbemerkung
Entgeltgruppe 8
Entgeltgruppe 9a
Entgeltgruppe 9b
Entgeltgruppe 9c

Anmerkungen:

5. Technikerinnen und Techniker

Entgeltgruppe 8
Entgeltgruppe 9a
Entgeltgruppe 9b

Anmerkungen:

6. Vorlesekräfte für Blinde

Entgeltgruppe 5
Entgeltgruppe 6

A, 2.3. Zusätzliche Tätigkeitsmerkmale für bestimmte Angestelltengruppen

7. Apothekerinnen und Apotheker (*frei*)

8. Ärztinnen und Ärzte (*frei*)

9. Beschäftigte in Bäderbetrieben

Entgeltgruppe 3
Entgeltgruppe 4
Entgeltgruppe 5
Entgeltgruppe 6

Entgeltgruppe 7
Entgeltgruppe 8
Entgeltgruppe 9a
Entgeltgruppe 9b

Anmerkungen:

10. Baustellenaufseherinnen und Baustellenaufseher

Entgeltgruppe 5
Entgeltgruppe 6
Anmerkung:

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

12. Beschäftigte im Fernmeldebetriebsdienst (*frei*)

13. Beschäftigte in der Fleischuntersuchung (*frei*)

14. Fotografinnen und Fotografen

Entgeltgruppe 5
Entgeltgruppe 6
Entgeltgruppe 8
Entgeltgruppe 9a

Anmerkungen:

15. Beschäftigte im Fremdsprachendienst (*frei*)

16. Gartenbau-, landwirtschafts- und weinbautechnische Beschäftigte

Entgeltgruppe 5
Entgeltgruppe 6
Entgeltgruppe 8
Entgeltgruppe 9a

17. Beschäftigte in Gesundheitsberufen

17.1. Beschäftigte in der Pflege

Vorbemerkungen

Entgeltgruppe P 5
Entgeltgruppe P 6
Entgeltgruppe P 7
Entgeltgruppe P 8
Entgeltgruppe P 9
Entgeltgruppe 9b (Anlage A zum Teil A, 1.)
Entgeltgruppe 9c (Anlage A zum Teil A, 1.)
Entgeltgruppe 10 (Anlage A zum Teil A, 1.)
Entgeltgruppe 11 (Anlage A zum Teil A, 1.)
Entgeltgruppe 12 (Anlage A zum Teil A, 1.)

Anmerkungen:

17.2. Leitende Beschäftigte in der Pflege

Vorbemerkungen

Entgeltgruppe P 9
Entgeltgruppe P 10
Entgeltgruppe P 11
Entgeltgruppe P 12
Entgeltgruppe P 13
Entgeltgruppe P 14
Entgeltgruppe P 15
Entgeltgruppe P 16
Entgeltgruppe 13 (Anlage A zum Teil A, 1.)
Entgeltgruppe 14 (Anlage A zum Teil A, 1.)
Entgeltgruppe 15 (Anlage A zum Teil A, 1.)

Anmerkung:

17.3. Lehrkräfte in der Pflege

Entgeltgruppe 10
Entgeltgruppe 11
Entgeltgruppe 12
Entgeltgruppe 13
Entgeltgruppe 14
Entgeltgruppe 15

17.4. Kardiotechnikerinnen und Kardiotechniker

17.4a. Alltagsbegleiterinnen und -begleiter, Betreuungskräfte sowie Präsenzkkräfte

17.5. Diätassistentinnen und Diätassistenten

Entgeltgruppe 5
Entgeltgruppe 7
Entgeltgruppe 8
Entgeltgruppe 9a
Entgeltgruppe 9b

Anmerkung:

17.6. Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten

Entgeltgruppe 5
Entgeltgruppe 7
Entgeltgruppe 8
Entgeltgruppe 9a
Entgeltgruppe 9b

Anmerkung:

17.7. HNO-Audiologie-Assistentinnen und -Assistenten

Entgeltgruppe 5
Entgeltgruppe 7
Entgeltgruppe 8
Entgeltgruppe 9a

Entgeltgruppe 9b

Anmerkungen:

17.8. Logopädinnen und Logopäden

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

Entgeltgruppe 9b

Anmerkungen:

17.9. Masseurinnen und medizinische Bademeisterinnen sowie Masseure
und medizinische Bademeister

Entgeltgruppe 3

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 6

17.10. Medizinisch-technische Assistentinnen und Assistenten

Vorbemerkung

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

Entgeltgruppe 9b

Anmerkungen:

17.11. Medizinische Dokumentarinnen und Dokumentare

17.12. Medizinische und Zahnmedizinische Fachangestellte

17.13. Orthoptistinnen und Orthoptisten

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

Entgeltgruppe 9b

Anmerkungen:

17.14. Pharmazeutisch-kaufmännische Angestellte

17.15. Pharmazeutisch-technische Assistentinnen und Assistenten

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

Entgeltgruppe 9b

Anmerkungen:

17.16. Physiotherapeutinnen und Physiotherapeuten

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 8

- Entgeltgruppe 9a
- Entgeltgruppe 9b
- Anmerkung:
 - 17.17. Präparationstechnische Assistentinnen und Assistenten
 - 17.18. Psychologische Psychotherapeutinnen und -therapeuten sowie Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeutinnen und -therapeuten
- Entgeltgruppe 14
- 17.19. Zahntechnikerinnen und Zahntechniker
- Entgeltgruppe 6
- Entgeltgruppe 7
- Entgeltgruppe 8
- Entgeltgruppe 9a
- Entgeltgruppe 9b
- 17.20. Leitende Beschäftigte
- Vorbemerkungen
- Entgeltgruppe 9b
- Entgeltgruppe 9c
- Entgeltgruppe 10
- Entgeltgruppe 11
- Entgeltgruppe 12
- 17.21. Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für medizinische Berufe (Schulen)
- Entgeltgruppe 9c
- Entgeltgruppe 10
- Entgeltgruppe 11
- Entgeltgruppe 12
- Entgeltgruppe 13
- Entgeltgruppe 14
- Entgeltgruppe 15
- 18. Beschäftigte in Häfen und Fährbetrieben
- 19. Beschäftigte im Kassen- und Rechnungswesen
 - Entgeltgruppe 5
 - Entgeltgruppe 6
 - Entgeltgruppe 8
 - Entgeltgruppe 9a
 - Entgeltgruppe 9b
 - Entgeltgruppe 10
 - Anmerkungen:
- 20. Beschäftigte im feuerwehrtechnischen Dienst (*frei*)
- 21. Beschäftigte in der Konservierung, Restaurierung, Präparierung und Grabungstechnik

Vorbemerkungen

Entgeltgruppe 4

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 6

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

Entgeltgruppe 9b

Entgeltgruppe 10

Entgeltgruppe 11

Entgeltgruppe 12

Entgeltgruppe 13

Entgeltgruppe 14

Entgeltgruppe 15

Anmerkungen:

22. Laborantinnen und Laboranten (*frei*)

23. Leiterinnen und Leiter von Registraturen

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 6

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

Anmerkungen:

24. Beschäftigte in Leitstellen (*frei*)

25. Beschäftigte in Magazinen und Lagern

Entgeltgruppe 3

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 6

26. Musikschullehrerinnen und -lehrer (*frei*)

27. Reproduktionstechnische Beschäftigte

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 6

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

Anmerkungen:

28. Beschäftigte im Rettungsdienst (*frei*)

29. Schulhausmeisterinnen und Schulhausmeister

Vorbemerkungen

Entgeltgruppe 5

- Entgeltgruppe 6
- Entgeltgruppe 7
- Entgeltgruppe 8
- 30. Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst
 - Entgeltgruppe S 2
 - Entgeltgruppe S 3
 - Entgeltgruppe S 4
 - Entgeltgruppe S 5
 - Entgeltgruppe S 6
 - Entgeltgruppe S 7
 - Entgeltgruppe S 8a
 - Entgeltgruppe S 8b
 - Entgeltgruppe S 9
 - Entgeltgruppe S 10
 - Entgeltgruppe S 11a
 - Entgeltgruppe S 11b
 - Entgeltgruppe S 12
 - Entgeltgruppe S 13
 - Entgeltgruppe S 14
 - Entgeltgruppe S 15
 - Entgeltgruppe S 16
 - Entgeltgruppe S 17
 - Entgeltgruppe S 18
 - Anmerkungen:
- 31. Beschäftigte in Sparkassen
- 32. Technische Assistentinnen/Assistenten und Chemotechnikerinnen/
Chemotechniker
- 33. Beschäftigte an Theatern und Bühnen
- 34. Tierärztinnen und Tierärzte
- 35. Vermessungsingenieurinnen und Vermessungsingenieure
- 36. Vermessungstechnikerinnen und -techniker sowie Geomatikerinnen und
Geomatiker
- 37. Vorsteherinnen und Vorsteher von Kanzleien
- 38. Zeichnerinnen und Zeichner
 - Entgeltgruppe 5
 - Entgeltgruppe 6
- 39. Beschäftigte an offenen und gebundenen Ganztageseschulen
 - 39.1. Personen, die überwiegend Betreuungsaufgaben wahrnehmen
 - Entgeltgruppe 3
 - Entgeltgruppe 4
 - Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 6

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

Entgeltgruppe 4

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 9a

Entgeltgruppe 9b

Entgeltgruppe 9b

Entgeltgruppe 11

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

Entgeltgruppe 10

Entgeltgruppe 11

Entgeltgruppe 12

Entgeltgruppe 13

Entgeltgruppe 14

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

§ 1 Grundlagen des Entgelts

§ 2 Übergangsregelung

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

§ 1 Grundlagen des Entgelts

§ 2 Entgelt bei Teilzeitbeschäftigung

§ 3 Übergangsregelung

A, 2.6. Entgeltordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst

§ 1 Grundlagen des Entgelts

§ 2 Tätigkeit an Förderschulen

§ 3 Tätigkeit an sonstigen Schulen

§ 4 Tätigkeit an Waldorfschulen

§ 5 Mischeinsatz

§ 6 Aushilfsweise beschäftigte Religionslehrkräfte

§ 7 Mehrarbeit/zusätzliche Arbeit

§ 8 Zusätzliche Aufgaben und Funktionen

§ 9 Inkrafttreten

A, 2.7. Vergütungsordnung für Religionslehrer gemäß Sonderregelung

A, 2.8. Entgeltordnung für Mesnerinnen und Mesner

§ 1 Eingruppierung

§ 2 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

§ 3 Übergangsregelungen

A, 2.9. Entgeltordnung für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker

§ 1 Eingruppierung

§ 2 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

§ 3 Entgelt bei Teilzeitbeschäftigung

§ 4 Übergangregelungen

A, 2.10. Entgeltordnung für Beschäftigte in der kirchlichen Verbands- und/oder Bildungsarbeit für Jugendliche und für Erwachsene

Entgeltgruppe 9b

Entgeltgruppe 10

A, 2.11. Vergütungsordnung für Beschäftigte in der Verbands- und/ oder Bildungsarbeit für Jugendliche

A, 2.12. Entgeltordnung für Beschäftigte im Pfarrbüro*

Entgeltgruppe 2

Entgeltgruppe 3

Entgeltgruppe 4

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 6

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

A, 2.13. Entgeltgruppenverzeichnis handwerkliche Tätigkeiten

I. Vorbemerkungen

II. Tätigkeitsmerkmale

Betriebseigene Prüfung (BeP)

1. Reinigung

Entgeltgruppe 2

Entgeltgruppe 3

2. Friedhof

Entgeltgruppe 3

Entgeltgruppe 4

Entgeltgruppe 5

3. Gartenbau/Grünanlagen

Entgeltgruppe 3

Entgeltgruppe 4

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 6

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

4. Waldarbeiterinnen/Waldarbeiter

(frei)

5. Spielplatz/Sportflächen

Entgeltgruppe 4

Entgeltgruppe 5	
Entgeltgruppe 6	
Entgeltgruppe 7	
6. Krematorium	
(frei)	
7. Straßenreinigung	
(frei)	
8. Straßenbau	
(frei)	
9. Bauhof	
Entgeltgruppe 4	
Entgeltgruppe 5	
Entgeltgruppe 6	
Entgeltgruppe 7	
Entgeltgruppe 8	
Entgeltgruppe 9a	
Anmerkungen:	
10. Wasserbau	
(frei)	
11. Feuerwehrgerätewart	
Entgeltgruppe 8	
Entgeltgruppe 9a	
12. Kanal	
(frei)	
13. Abwasser	
(frei)	
14. Wasser/Trinkwasser	
(frei)	
15. Anlagen/Beschäftigte für Anlagen	
Entgeltgruppe 7	
Entgeltgruppe 8	
Entgeltgruppe 9a	
16. Lager	
Entgeltgruppe 3	
Entgeltgruppe 4	
Entgeltgruppe 5	
Entgeltgruppe 6	
17. Pfortnerinnen und Pfortner	
Entgeltgruppe 3	
Entgeltgruppe 4	

Entgeltgruppe 5	
18. Hausmeisterinnen und Hausmeister	
Entgeltgruppe 3	
Entgeltgruppe 4	
Entgeltgruppe 5	
Entgeltgruppe 6	
Entgeltgruppe 7	
Entgeltgruppe 8	
19. Hauswirtschaft	
Entgeltgruppe 2	
Entgeltgruppe 3	
Entgeltgruppe 4	
20. Fahrerinnen / Fahrer	
Entgeltgruppe 3	
Entgeltgruppe 4	
Entgeltgruppe 5	
Entgeltgruppe 6	
21. Flughafen	
22. Theater	
(frei)	
23. Veranstaltungen	
Entgeltgruppe 4	
Entgeltgruppe 8	
Entgeltgruppe 9a	
24. Mülladerin/Müllader	
(frei)	
25. Wertstoffhof	
(frei)	
26. Tierpflegerin/Tierpfleger	
(frei)	
27. Weitere Tätigkeitsmerkmale	
Entgeltgruppe 2	
Entgeltgruppe 3	
Entgeltgruppe 4	
Entgeltgruppe 5	
Entgeltgruppe 8	
Entgeltgruppe 9a	

A, 2.14. Lohngruppenverzeichnis

A, 2.15. Entgeltordnung für [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

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

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

§ 24d Höhergruppierung auf Antrag

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

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

§§ 25 bis 28 (*frei*)

§ 29 Grundsatz

§ 29a Besitzstandsregelungen

§ 29b Höhergruppierungen

§ 29c Besondere Überleitungsregelungen

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

§ 30 Geltungsbereich

§ 30a Überleitung

§ 30b Eingruppierung

§ 30c Widerspruchsrecht

§ 30d Zulagen

§ 30e Besondere Überleitungsregelungen

Abschnitt V: Anhänge und Anlagen

Anhang zu § 16a

Anlage 1: ABD Teil A, 1. Abschnitt I bis VI in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung

Anlage 1: ABD Teil A, 1. Abschnitt VII bis VIII in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung

Anlage 1: ABD Teil A, 1. Abschnitt IX bis XIV in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung

Anlage 1: ABD Teil A, 1. Abschnitt XV in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung

Anlage 2: Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen für am 30. September/1. Oktober 2005 vorhandene Beschäftigte für die Überleitung

Anlage 2 A: Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen für am 30. September/1. Oktober 2005 vorhandene Beschäftigte für die Überleitung (pädagogisches Personal in Kindertageseinrichtungen)

Anlage 2 K: Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen für am 30. September/1. Oktober 2005 vorhandene Beschäftigte für die Überleitung (kirchenspezifische Berufe)

Anlage 3: Strukturausgleiche für Angestellte

Anlage 3 A: Strukturausgleiche für Angestellte (pädagogisches Personal in Kindertageseinrichtungen)

Anlage 3 K: Strukturausgleiche für nach Anlage 2 K übergeleitete Beschäftigte (kirchenspezifische Berufe)

Anlage 4: Zuordnung der Lohngruppen zu den Entgeltgruppen

Anlage 4 A: Vorläufige Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen für zwischen dem 01.10.2005 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung stattfindende Eingruppierungs- und Einreihungsvorgänge (päd. Personal Kindertageseinrichtungen)

Anlage 4 K: Vorläufige Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen für zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung stattfindende Eingruppierungs- und Einreihungsvorgänge (kirchenspezifische Berufe)

Anlage 5 zu § 23

Feststellung der Bayerischen Regional-KODA:

Teil B: Sonderregelungen

B, 1. Beschäftigte im forstlichen Außendienst

Nr. 1

Zu § 1 Teil A, 1. - Allgemeiner Geltungsbereich -

Nr. 2

Zu § 6 Teil A, 1. - Arbeitszeit -

B, 2. Arbeitsvertragsrechtliche Regelungen für kurzfristig Beschäftigte

Nr. 1

Zu § 1 Teil A, 1. - Allgemeiner Geltungsbereich -

Nr. 2

Zu § 2 Teil A, 1. - Arbeitsvertrag -

Nr. 3

Zu § 15 Teil A, 1. - Tabellenentgelt -

B, 3. Arbeitsvertragsrechtliche Regelungen für Renten- und Versorgungsempfänger

B, 4. Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft

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

B, 4.1.1. Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften an Realschulen und Gymnasien

Kapitel 1 - Sonderregelungen zu Teil A, 1.

Kapitel 2 - Sonderregelungen zu Teil B, 3.

Kapitel 3 - Sonderregelungen zu Teil D, 5.

Nr. 18 - Geltung

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

Kapitel 1 - Sonderregelungen zu Teil A, 1.

Kapitel 2 - Sonderregelungen zu Teil B, 3.

Kapitel 3 - Sonderregelungen zu Teil D, 5.

Nr. 18 - Geltung

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

Kapitel 1 - Sonderregelungen zu Teil A, 1.

Kapitel 2 - Sonderregelungen zu Teil B, 3.

Kapitel 3 - Sonderregelungen zu Teil D, 5.

Nr. 18 - Geltung

Anlage A

I. Eingruppierungsrichtlinien für Lehrkräfte an Volksschulen

II. Eingruppierungsrichtlinien für Lehrkräfte an beruflichen Schulen

III. Eingruppierungsrichtlinien für Lehrkräfte an Realschulen

IV. Eingruppierungsrichtlinien für Lehrkräfte an Gymnasien

V. Anmerkungen

Anlage B

I. Eingruppierungsrichtlinien für Lehrkräfte an Volksschulen

II. Eingruppierungsrichtlinien* für Lehrkräfte an Realschulen

III. Eingruppierungsrichtlinien* für Lehrkräfte an Gymnasien

IV. Eingruppierungsrichtlinien für Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen

V. Anmerkungen

Anlage C

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

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

1. Allgemeines

2. Inhalt der Beurteilungen, Beurteilungsmaßstab und Bewertung

3. Verwendungseignung

4. Beurteilungsverfahren

5. Leistungsfeststellung

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

1. Allgemeines

2. Inhalt der Beurteilungen, Beurteilungsmaßstab und Bewertung

3. Verwendungseignung

4. Periodische Beurteilungen

5. Leistungsfeststellung

6. Einwendungen gegen die Leistungsfeststellung

B, 4.2. Regelung zur Überleitung von Lehrkräften an Schulen in kirchlicher Trägerschaft (RÜ-L)

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Entgelt in der Zeit vom 01.10.2005 bis 31.10.2006

§ 3 Überleitung in das Entgelt gemäß Besoldungsordnung A

§ 4 Besitzstandsregelung

§ 5 Beschäftigungszeit

§ 6 Lehrkräfte die nicht dem ABD unterliegen

B, 4.3. Ordnung für Berufsbezeichnungen von arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräften an Schulen in kirchlicher Trägerschaft

§ 1 Berufsbezeichnungen

§ 2 Beurteilungsturnus nach Aufnahme der Tätigkeit

§ 3 Höhere Berufsbezeichnung

§ 4 Einräumung des Rechts zum Führen der Berufsbezeichnungen
„Oberstudienrätin/Oberstudienrat“ und „Fachoberlehrerin/Fachoberlehrer“

§ 5 Einräumung des Rechts zum Führen der Berufsbezeichnung
„Studiendirektorin/Studiendirektor“

§ 6 Einräumung des Rechts zum Führen von Berufsbezeichnungen bei der
Wahrnehmung von Leitungsaufgaben und anderen herausgehobenen Aufgaben

§ 7 Beurteilungsturnus von Lehrkräften mit der Berufsbezeichnung
„Studiendirektorin/Studiendirektor“ und „Beratungsrektorin/Beratungsrektor“

§ 8 Beurteilungsturnus von Schulleiterinnen und Schulleitern

§ 9 Beurteilungsturnus von Lehrkräften, die die fachlichen und/oder pädagogischen
Voraussetzungen für die Übernahme in ein Beamtenverhältnis nicht erfüllen

§ 10 Entzug des Rechts zum Führen der Berufsbezeichnung

§ 11 Widerruf des Rechts zum Führen einer Berufsbezeichnung

§ 12 Übergangsregelungen

B, 5. Regelung für die Kraftfahrer und Kraftfahrerinnen

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Arbeitszeit, höchstzulässige Arbeitszeit

§ 3 Monatsarbeitszeit

§ 4 Pauschalentgelt

§ 5 Pauschalgruppen

§ 6 Anteiliges Pauschalentgelt

§ 7 Sicherung des Pauschalentgelts

§ 8 Übergangsvorschrift für am 30. September 2005/1. Oktober 2005 vorhandene
Kraftfahrer/Kraftfahrerinnen

§ 9 Überleitungs- und Besitzstandsregelung

Anlage 1 Pauschalentgelt für ab 1. Oktober 2005 neu eingestellte
Kraftfahrer/Kraftfahrerinnen

Anlage 2 Pauschalentgelt für am 1. Oktober 2005 vorhandene
Kraftfahrer/Kraftfahrerinnen (EURO)

B, 6. Sonderregelung für Beschäftigte, die ein über das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe
15 hinausgehendes Entgelt erhalten

Teil C: Dienstordnungen für kirchenspezifische Berufe

C, 1. Dienstordnung für Pastoralassistentinnen/Pastoralassistenten und
Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten

II. Arbeitsrechtlicher Teil

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Arbeitgeber, Stellenzuweisung, Dienstanweisung
- § 3 Räumliche Mittel und Sachmittel, Dienstwohnung
- § 4 Berufseinführung als Pastoralassistent/Pastoralassistentin
- § 5 Einstellung als Pastoralreferentin/Pastoralreferent
- § 6 Stellenwechsel
- § 7 Arbeitszeit
- § 8 Arbeitsunfähigkeit
- § 9 Erholungsurlaub
- § 10 Religionsunterricht
- § 11 Qualifizierung

C, 2. Dienstordnung für Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten in den bayerischen Diözesen

I. Allgemeiner Teil

II. Arbeitsrechtlicher Teil

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Anstellungsträger und Vorgesetzte
- § 3 Arbeitsvertrag
- § 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung
- § 5 Arbeitszeit
- § 6 Arbeitsunfähigkeit
- § 7 Erholungsurlaub
- § 8 Religionsunterricht
- § 9 Qualifizierung
- § 10 In-Kraft-Treten

C, 3. Dienstordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst

- § 1 Begriff
- § 2 Einstellungsvoraussetzungen
- § 3 Missio Canonica
- § 4 Kirchlicher Vorbereitungsdienst und zweite Dienstprüfung
- § 5 Einsatz
- § 6 Arbeitgeber und kirchliche Vorgesetzte
- § 7 Pflichten
- § 8 Arbeitszeit, Unterrichtspflichtzeit
- § 9 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung
- § 10 Gemeindearbeit
- § 11 Arbeitsunfähigkeit
- § 12 Erholungsurlaub
- § 13 Arbeitsbefreiung
- § 14 Versetzung

§ 15 Inkrafttreten

Anlagen

Anlage 1

Stundenermäßigung bei Teilzeit wegen Alters

Stundenermäßigung bei Teilzeit wegen Schwerbehinderung

Anlage 2

C, 4. Sonderregelung für Religionslehrer, die nicht unter die Dienstordnung für Religionslehrer im Kirchendienst fallen

C, 5. Dienstordnung für Mesnerinnen und Mesner

Präambel

§ 1 Einstellungsvoraussetzungen und persönliches Profil

§ 2 Aufgaben

§ 3 Arbeitgeber, Arbeitsvertrag, Vorgesetzter

§ 4 Arbeitszeit

§ 5 Erholungsurlaub und sonstige Vertretungsfälle

§ 6 Freizeitausgleich

§ 7 Fortbildung

Anhang zu §§ 3 und 6 der Dienstordnung für Mesnerinnen und Mesner – Berechnung der Arbeitszeit

C, 6. Dienstordnung für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker

§ 1 Grundlagen und Aufgaben

§ 2 Beschäftigte mit besonderen bzw. regionalen Aufgaben

§ 3 Arbeitgeber, Vorgesetzter

§ 4 Arbeitszeit

§ 5 Erholungsurlaub/Freizeitausgleich

§ 6 Vertretungsfälle

§ 7 Fortbildung

Anhang zu §§ 1, 3 und 4 der Dienstordnung für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker

C, 7. Dienstordnung für das pädagogische Personal in den katholischen Kindertageseinrichtungen

Präambel

§ 1 Grundlagen des Beschäftigungsverhältnisses

§ 2 Aufgaben der Leitung

§ 3 Ständige Vertretung der Leitung

§ 4 Aufgaben der pädagogischen Fachkraft

§ 5 Aufgaben der pädagogischen Ergänzungskraft

§ 6 Besondere Dienstpflichten aller Beschäftigter

§ 7 Regelung der Arbeitszeit, mittelbare Tätigkeit und Fortbildung

C, 8. Dienstordnung für Beschäftigte im Pfarrbüro

§ 1 Einstellungsvoraussetzungen

§ 2 Allgemeine Bestimmungen

§ 3 Aufgaben

§ 4 Arbeitgeber

§ 5 Qualifizierung

§ 6 Eingruppierung Vergütung

Teil D: Sonstige Regelungen

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

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

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

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

D, 2. Regelung zur Kontrolle der Nutzungsbeschränkung von Internet-Diensten

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Nutzungsbeschränkung

§ 3 Verpflichtung zum Datenschutz

§ 4 Protokollierung

§ 5 Auswertung der Protokolldaten

§ 6 Allgemeine Verfahrensweise

D, 3. Kirchliche Arbeitszeitordnung (KAZO)

A. Arbeitszeitregelungen für kirchenspezifische Tätigkeiten

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Personengruppen

§ 3 Werktägliche Arbeitszeit

§ 4 Zielgruppenorientierte Arbeitszeit

§ 5 Tägliche Arbeitszeit in Sonderfällen

§ 6 Ruhepausen

§ 7 Ruhezeiten

§ 8 Ausgleich für Feiertagsbeschäftigung

§ 9 Geltung des Arbeitszeitgesetzes

B. Arbeitszeitregelungen für Beschäftigte im liturgischen Bereich

§ 10 Geltungsbereich

§ 11 Arbeitszeit

§ 12 Ruhezeiten

§ 13 Arbeit an Sonn- und Feiertagen

§ 14 In-Kraft-Treten

D, 4. Arbeitszeitkontenregelung

Präambel

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Antragstellung

§ 3 Arbeitszeitznachweis

§ 4 Regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit

§ 5 Arbeitszeitkonto

§ 6 Anrechenbare Zeiten

§ 7 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

§ 8 Bereitschaftsdienst/Rufbereitschaft

§ 9 Inanspruchnahme von Zeitguthaben

§ 10 Vereinbarung zum Arbeitsvertrag

§ 11 Beschäftigungs-/Einrichtungswechsel/Ausscheiden

§ 12 Beendigung/Überführung

§ 13 Todesfall

§ 14 Abgeltung von Zeitguthaben

§ 15 Kündigung des Arbeitszeitkontos

§ 16 Laufzeit

Anlage

Anlage für Religionslehrer und Religionslehrerinnen im Kirchendienst

Anlage für Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft

D, 5. Sabbatjahrregelung

Präambel

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Antragstellung

§ 3 Regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit

§ 4 Ansparkonto

§ 5 Bezüge

§ 6 Vorzeitige Beendigung/Überführung

§ 7 Todesfall

§ 8 In-Kraft-Treten

Anlage (Mustervereinbarung)

Anlage zur Mustervereinbarung

D, 6. Regelung der Altersteilzeitarbeit*

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Voraussetzungen der Altersteilzeitarbeit

§ 3 Reduzierung und Verteilung der Arbeitszeit

§ 4 Höhe des Entgelts

§ 5 Aufstockungsleistungen

§ 6 Nebentätigkeit

§ 7 Urlaub

§ 8 Nichtbestehen bzw. Ruhen der Aufstockungsleistungen

§ 9 Ende des Arbeitsverhältnisses

§ 10 Mitwirkungspflicht

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

I. Geltungsbereich

§ 1 Geltungsbereich

II. Altersteilzeit (ATZ)

§ 2 Inanspruchnahme von Altersteilzeit

§ 3 Altersteilzeit in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen

§ 4 Altersteilzeit im Übrigen

§ 5 Persönliche Voraussetzungen für Altersteilzeit

§ 6 Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses

§ 7 Entgelt und Aufstockungsleistungen

§ 8 Verteilung des Urlaubs im Blockmodell

§ 9 Nebentätigkeit

§ 10 Verlängerung der Arbeitsphase im Blockmodell bei Krankheit

§ 11 Ende des Arbeitsverhältnisses

§ 12 Dienstvereinbarungen

III. Flexible Altersarbeitszeit (FALTER)

§ 13 Flexible Altersarbeitszeit

IV. Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 14 Übergangsvorschriften

Niederschriftserklärung

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

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Personalunterkünfte

§ 3 Bewertung der Personalunterkünfte

§ 4 Anpassung des Wertes der Personalunterkünfte

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

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Voraussetzungen und Höhe der ergänzenden Leistung

§ 3 Ergänzende Leistung für Kinder

§ 4 Ausgleichszulage

§ 5 Allgemeine Bestimmungen

§ 6 Übergangsbestimmungen

§ 6a Verrechnung von Zulagen

§ 7 Änderungen, Außer-Kraft-Treten

Anlage 1

Anlage 2

Anlage 3

Anlage 4

Anlage 5

D, 9. Reisekostenordnung der bayerischen Diözesen

Präambel

Abschnitt I: Allgemeines (§ 1)

§ 1 Geltungsbereich

Abschnitt II: Reisekostenvergütung (§§ 2-22)

§ 2 Begriffsbestimmungen

§ 3 Anspruch auf Reisekostenvergütung

§ 4 Art der Reisekostenvergütung

§ 5 Fahrkostenerstattung

§ 6 Wegstrecken- und Mitnahmeentschädigung

§ 7 Dauer der Dienstreise

§ 8 Tagegeld

§ 9 Übernachtungsgeld

§ 10 Erstattung der Auslagen bei längerem Aufenthalt am Geschäftsort

§ 11 Kürzung des Tage- und Übernachtungsgeldes und der Vergütung nach § 10 Absatz 1

§ 12 Erstattung der Nebenkosten

§ 13 Erstattung der Auslagen bei Dienstreisen bis zu sechs Stunden Dauer und bei Dienstgängen

§ 14 Bemessung der Reisekostenvergütung in besonderen Fällen

§ 15 Verbindung von Dienstreisen mit privaten Reisen

§ 16 Zwischendienstreisen

§ 17 Erkrankung während einer Dienstreise

§ 18 Aufwandsvergütung

§ 19 Pauschvergütung

§ 20 Erstattung der Auslagen für Reisevorbereitungen und bei vorzeitiger Beendigung des Dienstgeschäfts

§ 21 (frei)

§ 22 (frei)

Abschnitt III: Trennungsgeld und Erstattung von Auslagen bei Reisen aus besonderem Anlass (§§ 23-24)

§ 23 Trennungsgeld

§ 24 Erstattung von Auslagen bei Reisen aus besonderem Anlass

Abschnitt IV: Schlussvorschriften (§§ 25-27)

§ 25 (frei)

§ 26 (frei)

§ 27 Verweisungen

D, 10 a. Ordnung über die betriebliche Altersversorgung der bei der Bayerischen Versorgungskammer – Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden – versicherten Mitarbeiter im kirchlichen Dienst

Inhaltsverzeichnis

Präambel

Erster Teil: Punktemodell

Abschnitt I: Geltungsbereich

Abschnitt II: Versicherung bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden

Abschnitt III: Betriebsrente

Abschnitt IV: Mitarbeiter, die in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht versichert sind

Abschnitt V: Finanzierung

Abschnitt VI: Verfahren

Abschnitt VII: Zuschüsse des Dienstgebers zu anderen Zukunftssicherungssystemen

Zweiter Teil: Freiwillige Versicherung

Dritter Teil: Übergangs- und Schlussvorschriften

Abschnitt I: Übergangsregelungen zur Versicherungspflicht

Abschnitt II: Übergangsregelungen für die Rentenberechtigten

Abschnitt III: Übergangsregelungen für Anwartschaften der Versicherten

Abschnitt IV: Schlussvorschriften

Anlage 1 (*frei*)

Anlage 2: Ausnahmen von der Versicherungspflicht

Anlage 3: Ausnahmen vom und Sonderregelungen zum zusatzversorgungspflichtigen Entgelt

Anlage 4: Versicherungsmathematische Grundsätze für die Bewertung der Verpflichtungen im Rahmen der versicherungstechnischen Bilanz

Anlage 5: Altersvorsorgeplan 2001 des öffentlichen Dienstes

D, 10 b. Ordnung über die betriebliche Altersversorgung der bei der Pensionskasse der Caritas VVaG versicherten Mitarbeiter im kirchlichen Dienst

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Versicherungspflicht

§ 3 Versicherung

§ 4 Anmeldung und Abmeldung

§ 5 Beiträge

§ 6 Beitragsfreie Zeiten

§ 7 Arbeitsplatzwechsel

§ 8 Freiwillige Versicherung

§ 8a Versicherung bei anderer Versorgungseinrichtung

§ 8b Übergangsregelungen

§ 9 In-Kraft-Treten

D, 10 c. Ordnung über die betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung der Beschäftigten im kirchlichen Dienst

Teil A

Beschluss der Zentral-KODA gem. § 3 Abs. 1 Ziff. 1 Zentral-KODA-Ordnung (ZKO)
vom 15.04.2002 zuletzt geändert durch Beschluss vom 08.11.2018

Teil B

Ergänzungen zum Beschluss der Zentral-KODA zur Entgeltumwandlung

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

D, 11. Regelung über den Rationalisierungsschutz für Beschäftigte
Vorbemerkung

§ 1 Begriffsbestimmung

§ 2 Unterrichtungspflicht

§ 3 Arbeitsplatzsicherung

§ 4 Fortbildung, Umschulung

§ 5 Besonderer Kündigungsschutz

§ 6a Vergütungssicherung für Angestellte

§ 6b Lohnsicherung für Arbeiter

§ 7 Abfindung

§ 8 Persönliche Anspruchsvoraussetzungen

§ 9 Anrechnungsvorschrift

Hinweis

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

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Einmalige Pauschalzahlung 2014

§ 3 Einmalige Pauschalzahlung 2015

D, 13. Regelung über die einmalige Sonderzahlung 2018

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Einmalige Sonderzahlung

§ 3 Ausnahmen vom Geltungsbereich

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

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Einmalige Corona Sonderzahlung

D, 15. Corona-Sonderprämie Öffentlicher Gesundheitsdienst

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Corona-Sonderprämie ÖGD

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

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Grundsätze der Entgeltumwandlung zum Zwecke des Fahrradleasings

§ 3 Nutzungsdauer

§ 4 Ausgestaltung

D, 17. Mobiles Arbeiten

D, 18. Arbeitsmarktzulagen

Teil E: Auszubildende und Praktikanten

E, 1. Regelungen für Auszubildende

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Ausbildungsvertrag, Nebenabreden

§ 3 Probezeit

§ 4 Ärztliche Untersuchungen

§ 4a Belohnungen und Geschenke

§ 5 Schweigepflicht, Nebentätigkeiten, Schadenshaftung

§ 6 Personalakten

§ 6a Anrufung der Schlichtungsstelle

§ 7 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit

§ 8 Ausbildungsentgelt

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

§ 8b Unständige Entgeltbestandteile

§ 8c Ausbildungsentgeltbezugsgröße

§ 9 Urlaub

§ 10 Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte

§ 10a Familienheimfahrten

§ 11 Schutzkleidung, Ausbildungsmittel, Lernmittelzuschuss

§ 12 Entgelt im Krankheitsfall

§ 12a Entgeltfortzahlung in anderen Fällen

§ 13 Vermögenswirksame Leistungen

§ 14 Jahressonderzahlung

§ 15 Zusätzliche Altersversorgung

§ 16 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

§ 16a Übernahme von Auszubildenden

§ 17 Abschlussprämie

§ 18 Zeugnis

§ 19 Ausschlussfrist

§ 20 Einmalzahlungen für 2006 und 2007

§ 20a Geltung weiterer Regelungen

§ 21 Corona-Sonderzahlung 2020

Anlage 1

Niederschriftserklärungen

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

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

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Praktikantenvertrag, Nebenabreden
- § 3 Probezeit
- § 4 Ärztliche Untersuchungen
- § 5 Schweigepflicht, Nebentätigkeiten, Haftung, Schutzkleidung
- § 6 Personalakten
- § 7 Wöchentliche und tägliche Arbeitszeit
- § 8 Entgelt
- § 9 Sonstige Entgeltregelungen
- § 10 Urlaub
- § 11 Entgelt im Krankheitsfall
- § 12 Entgeltfortzahlung in anderen Fällen
- § 13 Vermögenswirksame Leistungen
- § 14 Jahressonderzahlung
- § 14a Praktikantenentgeltbezugsgröße
- § 15 Beendigung des Praktikantenverhältnisses
- § 16 Zeugnis
- § 17 Ausschlussfrist
- § 17a Geltung weiterer Regelungen
- § 18 Corona-Sonderzahlung 2020

E, 3. Richtlinien für die Gewährung von Praktikantenvergütungen (Praktikanten-Richtlinien)

- I. Geltungsbereich
- II. Praktikantenvergütung
- III. Gewährung sonstiger Leistungen

E, 4. Regelungen für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen

- § 1 Geltungsbereich, Begriffsbestimmungen
- § 2 Ausbildungs- und Studienvertrag, Nebenabreden
- § 3 Probezeit, Kündigung
- § 4 Ärztliche Untersuchungen
- § 5 Schweigepflicht, Nebentätigkeiten, Schadenshaftung
- § 6 Nachweispflichten, Akteneinsichtsrecht
- § 7 Wöchentliche und tägliche Ausbildungs- und Studienzeit
- § 8 Studienentgelt und Studiengebühren
- § 8a Unständige Entgeltbestandteile
- § 8b Sonstige Entgeltregelungen
- § 8c Studienentgeltbezugsgröße
- § 9 Urlaub
- § 10 Ausbildungs- und Studienmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte

- § 10a Familienheimfahrten
- § 11 Schutzkleidung, Ausbildungsmittel, Lernmittelzuschuss
- § 12 Entgelt im Krankheitsfall
- § 12a Entgeltfortzahlung in sonstigen Fällen
- § 13 Vermögenswirksame Leistungen
- § 14 Jahressonderzahlung
- § 15 Zusätzliche Altersversorgung
- § 16 Beendigung, Verkürzung und Verlängerung des Vertragsverhältnisses
- § 17 Abschlussprämie
- § 18 Rückzahlungsgrundsätze
- § 19 Zeugnis
- § 20 Ausschlussfrist
- § 20a Geltung weiterer Regelungen

Teil F: Beschlüsse der Bayerischen Regional-KODA, einzelne Diözesen betreffend (seit 14.02.1996)

- F, 1. Sonderregelung zur Vergütung für die Leistung von begleitenden Mentorendiensten in der Ausbildung pastoraler Berufe durch die Diözese Passau
- F, 2. Stundenanrechnung für den Unterricht an Förderschulen
- F, 3. Ordnung der Fort- und Weiterbildung für Mitarbeiter im pastoralen Dienst des Erzbistums München und Freising
- F, 4. Statut für den Schulbeauftragten bzw. für den Fachmitarbeiter Kath. Religion für Grund-, Haupt- und Förderschulen in den (Erz-)Bistümern Bamberg, München und Freising und Passau
- F, 5. Änderung der Fahrtkostenzuschussordnung für die Mitarbeiter der Erzdiözese München und Freising
- F, 6. Statut für den kirchlichen Schulbeauftragten im Bistum Regensburg
- F, 7. Neuregelung der Praktikumsvergütung für Vorpraktikanten in den Kindertagesstätten der Erzdiözese München und Freising
- F, 8. Diözesane Ordnung für die Fortbildung, Weiterbildung, Zusatzausbildung der pädagogischen Fach- und Zweitkräfte in den Katholischen Tagesstätten für Kinder in der Diözese Augsburg
- F, 9. Sonderregelung zum Entgelt für Pastoralassistentinnen/ Pastoralassistenten im Vorbereitungsdienst in der Erzdiözese München und Freising
- F, 10. Sonderregelung zum Entgelt für Pastoralassistentinnen/ Pastoralassistenten im Vorbereitungsdienst in der Diözese Eichstätt
- F, 11. Sonderregelung zum Entgelt für Pastoralpraktikantinnen/ Pastoralpraktikanten in den Diözesen Regensburg, Passau und Würzburg
- F, 12. Sonderregelung zum Entgelt für Religionslehrkräfte im Kirchendienst in der Diözese Augsburg

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

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

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

Teil G: Weitere Beschlüsse

G, 1. Kinderbetreuungszuschuss

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

H, 1. Einbeziehungsklauseln

H, 2. Entgeltumwandlung

H, 3. Änderungsbeschluss zur Entgeltumwandlung 2013

H, 4. Änderungsbeschluss zur Entgeltumwandlung 2018

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

H, 6. Sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen

Anhang: Beschluss der Freisinger Bischofskonferenz

Anhang I: Beschlüsse

Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen

Beschlüsse 2022

Beschlüsse 2021

Beschlüsse 2020

Beschlüsse 2019

Beschlüsse 2018

Beschlüsse 2017

Beschlüsse 2016

Beschlüsse 2015

Beschlüsse 2014

Beschlüsse 2013

Beschlüsse 2012

Beschlüsse 2011

Beschlüsse 2010

Beschlüsse 2009

Beschlüsse 2008

Beschlüsse 2007

Beschlüsse 2006

Beschlüsse 2005

Beschlüsse 2004

Beschlüsse 10/2003 – 12/2003

Anhang II: Kirchengesetzliche Ordnungen mit arbeitsvertragsrechtlicher Relevanz

1. Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse

Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse

Artikel 1 – Grundprinzipien des kirchlichen Dienstes –

Artikel 2 – Geltungsbereich –

Artikel 3 – Begründung des Arbeitsverhältnisses –

Artikel 4 – Loyalitätsobliegenheiten –

Artikel 5 – Verstöße gegen Loyalitätsobliegenheiten –

Artikel 6 – Koalitionsfreiheit –

Artikel 7 – Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen –

Artikel 8 – Mitarbeitervertretungsrecht als kirchliche Betriebsverfassung –

Artikel 9 – Fort- und Weiterbildung –

Artikel 10 – Gerichtlicher Rechtsschutz –

Authentische Interpretation der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse

2. Ordnung für Schlichtungsverfahren

I. Die Schlichtungsstelle

§ 1 Name, Sitz, Geschäftsstelle

§ 2 Zuständigkeit

§ 3 Mitglieder

§ 4 Unabhängigkeit, Schweigepflicht

§ 5 Amtszeit

§ 5a Abhängigkeit, Befangenheit, Ablehnung

§ 6 Vorzeitige Beendigung, Ausscheiden, Abberufung

II. Das Schlichtungsverfahren

§ 7 Beteiligte

§ 7a Zulassung von Bevollmächtigten

§ 7b Kostenhilfe

§ 8 Antragsgrundsatz

§ 9 Antragsinhalt

§ 10 Zurücknahme, Änderung des Antrags

§ 11 Zurückweisung des Antrags

§ 12 Befugnisse des Vorsitzenden

§ 13 Verhandlungsvorbereitung, mündliche Verhandlung

§ 14 Ladung zur mündlichen Verhandlung

§ 15 Ablauf der mündlichen Verhandlung

§ 16 Beweisaufnahme

§ 17 Einigungsempfehlung

§ 18 Rechtscharakter der Einigungsempfehlung

§ 19 Verfahrenskosten

§ 20 Kosten der Schlichtungsstelle

§ 21 Übergangsregelung

§ 22 In-Kraft-Treten

3. Ordnung zur Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Pflege-, Geburts- und sonstigen Fällen: Beihilfeordnung Teil A*

§ 1 Regelungsbereich

Erster Abschnitt: Beihilfe nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen

§ 2 Privat krankenversicherte Priester und Kirchenbeamte

§ 2a Privat krankenversicherte Mitarbeiter mit schriftlicher Zusage auf Beihilfe nach beamtenrechtlichen Grundsätzen

§ 2b Beamte des Katholischen Schulwerks in Bayern

§ 3 Gesetzlich krankenversicherte Priester und Kirchenbeamte

§ 3a Gesetzlich krankenversicherte Mitarbeiter mit schriftlicher Zusage auf Beihilfe nach beamtenrechtlichen Grundsätzen

§ 4 Zuständigkeit

Zweiter Abschnitt: Beihilfe aufgrund der Dienst- und Vergütungsordnung für ständige Diakone

§ 5 Gesetzlich krankenversicherte hauptberufliche Diakone

§ 5a Privat krankenversicherte hauptberufliche Diakone

Dritter Abschnitt: Beihilfe auf Grund arbeitsvertragsrechtlicher Vorschriften

§ 6 Berechtigte Personen

§ 7 Beihilfeleistungen

§ 7a Beschäftigte im Sinne des § 36 b Teil A, 1.

§ 7b Schriftliche Zusagen auf Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K

§ 7c Schriftliche Zusagen für Beschäftigte im Sinne des § 7 Abs. 2

§ 7d Übergangsregelung für privat krankenversicherte Arbeitnehmer, die den Arbeitgeberzuschuss nicht in Anspruch nehmen

§ 7e Schriftliche Zusagen für Lehrkräfte gemäß ABD Teil B, 4.1. an Schulen in kirchlicher Trägerschaft auf Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K Plus (ab 01.05.2018)

§ 7f Schriftliche Zusagen für Lehrkräfte gemäß ABD Teil B, 4.1 an Schulen in kirchlicher Trägerschaft im Sinne des § 7 Abs. 2 (ab 01.05.2018)

§ 8 Sonderregelungen

Vierter Abschnitt: Gemeinsame Vorschriften

§ 9 Ausschluss von Beihilfeleistungen

§ 10 Beihilfeablässeversicherung

§ 11 Zusammentreffen mehrerer Beihilfeberechtigungen

§ 12 Übergangsregelungen

4. Ordnung für eine kirchliche Höherversicherung I in Krankheitsfällen: Beihilfeordnung Teil B*

§ 1 Regelungsbereich

Erster Abschnitt: Kirchliche Höherversicherung I

§ 2 Geltungsbereich

§ 3 An- und Abmeldung

Zweiter Abschnitt: Kirchliche Höherversicherung in Ausführung von § 36b ABD Teil A, 1.

§ 4 Geltungsbereich

Dritter Abschnitt: Gemeinsame Vorschriften

§ 5 Versicherungsleistungen und -bedingungen

Vierter Abschnitt: Übergangsvorschriften

§ 6 Übergangsregelung

5. Ordnung für eine kirchliche Höherversicherung II in Krankheitsfällen: Beihilfeordnung Teil C*

§ 1 Regelungsbereich

§ 2 Geltungsbereich

§ 3 An- und Abmeldung

§ 4 Versicherungsleistungen und -bedingungen

Anhang zur Beihilfeordnung für die (Erz-)Diözese ... vom 01.01.2004

I. Zusagen

II. Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft

Regelung zur Fortführung des kirchlichen Beihilferechts zum Stichtag 31.12.2000

6. Dienstordnung für Gemeindereferentinnen/ Gemeindereferenten in den bayerischen (Erz-)Diözesen

I. Allgemeiner Teil

1. Beruf und kirchliche Stellung

2. Einsatzorte und Aufgaben

3. Voraussetzungen für den Dienst

4. Ausbildung, Berufseinführung, Fortbildung

Feststellungsbeschluss der Bayer. Regional-KODA vom 11. Juli 2001:

7. Kirchliche Lehrerdienstordnung (KLDO)

Inhaltsübersicht

Präambel

I. Abschnitt: Allgemeines

II. Abschnitt: Die Lehrkraft

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

2. Teil: Allgemeine Bestimmungen

3. Teil: Die Lehrkraft im Kollegium

III. Abschnitt: Schulleitung

IV. Abschnitt: Schulträger

V. Abschnitt: Schulverwaltung

VI. Abschnitt: Schulaufsicht

VII. Abschnitt: Schlussvorschriften

8. Diözesane Regelungen

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

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

Vorwort

I. Allgemeiner Teil

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

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

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

1. Zentral-KODA-Ordnung

Präambel

- § 1 Aufgabe der Zentral-KODA und Geltungsbereich
- § 2 Organe der Zentral-KODA
- § 3 Aufgaben der Zentralen Kommission
- § 4 Aufgaben des Arbeitsrechtsausschusses
- § 5 Zusammensetzung der Zentralen Kommission
- § 6 Zusammensetzung des Arbeitsrechtsausschusses
- § 7 Vorsitzende(r) und stellvertretende(r) Vorsitzende(r)
- § 8 Rechtsstellung
- § 9 Freistellung
- § 10 Beratung
- § 11 Arbeitsweise der Zentralen Kommission
- § 12 Arbeitsweise des Arbeitsrechtsausschusses
- § 13 Inkraftsetzung der Beschlüsse der Zentralen Kommission
- § 14 Vermittlungsausschuss
- § 15 Voraussetzung und Mitgliedschaft im Vermittlungsausschuss
- § 16 Wahl und Amtsperiode des Vermittlungsausschusses
- § 17 Anrufung des Vermittlungsausschusses
- § 18 Verfahren vor dem Vermittlungsausschuss
- § 19 Verfahren zur ersetzenden Entscheidung
- § 20 Vorbereitung der Sitzungen

§ 21 Ausschüsse

§ 22 Kosten

§ 23 Inkrafttreten

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

§ 1 Wahlversammlung

§ 2 Eröffnung der Wahlversammlung und Wahlleitung

§ 3 Wählbarkeit

§ 4 Amtszeit

§ 5 Durchführung der Wahl

§ 6 Mitteilung des Wahlergebnisses

§ 7 Anfechtung der Wahl

§ 8 Ausscheiden und Ruhen

§ 9 In-Kraft-Treten

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

Präambel

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Kommission

§ 3 Aufgabe

§ 4 Zusammensetzung

§ 5 Berufung und Wahl der Mitglieder, Wahlrechtsgrundsätze

§ 6 Entsendungsgrundsätze

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

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

§ 9 Unterkommissionen

§ 9a Unterkommission für Einrichtungen in wirtschaftlichen Notlagen

§ 9b Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte

§ 10 Rechtsstellung

§ 11 Freistellung

§ 12 Schulung

§ 13 Kündigungsschutz der Mitglieder der Kommission

§ 14 Beratung

§ 15 Sitzungen, Antragsstellung und Geschäftsordnung

§ 16 Beschlüsse und ihre Inkraftsetzung

§ 16a Beschlussfassung zu Beschlüssen der Zentralen Kommission

§ 17 Vermittlungsausschuss

§ 18 Voraussetzung der Mitgliedschaft im Vermittlungsausschuss

- § 19 Wahl und Amtszeit des Vermittlungsausschusses
- § 20 Anrufung des Vermittlungsausschusses
- § 21 Verfahren vor dem Vermittlungsausschuss
- § 22 Verfahren zur ersetzenden Entscheidung
- § 23 Vorbereitungsausschuss
- § 24 Arbeitsgruppen
- § 25 Kosten

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

Erster Abschnitt – Grundsätze der Wahl

- § 1 Wahlrechtsgrundsätze
- § 2 Wahlbereich

Zweiter Abschnitt – Wahlvorstände

- § 3 Bildung von Wahlvorständen
- § 4 Zusammensetzung der Wahlvorstände
- § 4a Kosten und Freistellung
- § 5 Konstituierung der Wahlvorstände, Wahl der Vorsitzenden
- § 6 Beschlussfassung, Verschwiegenheitspflicht

Dritter Abschnitt – Wahlberechtigung, Wahlvorschlagsrecht und Wählbarkeit

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

Vierter Abschnitt – Vorbereitung der Wahl

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

Fünfter Abschnitt – Wahlhandlung

- § 18 Durchführung der Wahl

Sechster Abschnitt – Feststellung des Wahlergebnisses

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

§ 25 Endgültiges Wahlergebnis

§ 26 Wahl Niederschrift und Aufbewahrung der Wahlunterlagen

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

Inhaltsübersicht

Präambel

Erster Teil – Allgemeine Vorschriften –

§ 1 Kirchliche Gerichte für Arbeitssachen

§ 2 Sachliche Zuständigkeit

§ 3 Örtliche Zuständigkeit

§ 4 Besetzung der Gerichte

§ 5 Aufbringung der Mittel

§ 6 Gang des Verfahrens

§ 7 Verfahrensgrundsätze

§ 8 Verfahrensbeteiligte

§ 9 Beiladung

§ 10 Klagebefugnis

§ 11 Prozessvertretung

§ 12 Kosten (Gebühren und Auslagen)

§ 13 Rechts- und Amtshilfe

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

§ 14 Errichtung

§ 15 Gerichtssitz/Dienstaufsicht/Geschäftsstelle

§ 16 Zusammensetzung/Besetzung

§ 17 Rechtsstellung der Richter

§ 18 Ernennungsvoraussetzungen/Beendigung des Richteramtes

§ 19 Ernennung des Vorsitzenden

§ 20 Ernennung/Mitwirkung der beisitzenden Richter

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

§ 21 Errichtung

§ 22 Zusammensetzung/Besetzung

§ 23 Dienstaufsicht/Verwaltung

§ 24 Rechtsstellung der Richter/Ernennungsvoraussetzungen/Beendigung des Richteramtes

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- § 52 Einstweilige Verfügung

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

- § 53 Vollstreckungsmaßnahmen
- § 54 Vollstreckung von Willenserklärungen

Dritter Teil – Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen – 5. Abschnitt:
Beschwerdeverfahren

§ 55 Verfahrensbeschwerde

Vierter Teil – Schlussvorschriften –

§ 56 In-Kraft-Treten

6. Entsendeordnung für die Vertreter/Vertreterinnen der tariffähigen
Arbeitnehmerkoalitionen in die Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen
Diözesen

§ 1 Gegenstand

§ 2 Vorbereitung der Entscheidung über die Entsendung

§ 3 Entscheidung über die Entsendung

§ 4 Bekanntmachung der Entscheidung über die Entsendung

§ 5 Kosten

§ 6 Übergangsvorschrift

Anhang IV

Abkürzungsverzeichnis

ABD

© ABD, erstellt am 01.09.2023
Fassung vom 01.09.2023

Teil A

A, 1. Allgemeiner Teil

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

§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

(1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.

(2) 1Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. 2Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.

(3) 1Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. 2Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.

(4) 1Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. 2Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis entfällt die Probezeit.

§ 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen

(1) Die Beschäftigten haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.

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

Protokollnotiz zu Absatz 2:

1. Die Verletzung der Pflichten gemäß § 3 Absatz 2 kann einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung darstellen; ggf. entsteht Schadensersatzpflicht.
2. Die Dienstvorgesetzten haben dafür Sorge zu tragen, dass ihre Beschäftigten in regelmäßigen Abständen über diese Verpflichtungen belehrt werden.
3. Die Dienstvorgesetzten haben etwaigen Verstößen nach Möglichkeit durch geeignete organisatorische und personalpolitische Maßnahmen vorzubeugen.

(3) 1Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher in Textform anzuzeigen. 2Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnete Interessen des Arbeitgebers 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/den Beschäftigte/n in Widerspruch zu ihren/seinen dienstlichen Pflichten bringt,
- d) in Konkurrenz zu der arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeit der/des Beschäftigten steht,

e) die Zeit oder die Arbeitskraft der/des Beschäftigten so stark in Anspruch nimmt, dass die ordnungsgemäße Erfüllung ihrer/seiner arbeitsvertraglich vereinbarten Pflichten beeinträchtigt wird.

4Auch nicht anzeigepflichtige Nebentätigkeiten dürfen die Dienstobliegenheiten nicht beeinträchtigen.

(4) 1Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, die/den Beschäftigte/n zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie/er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. 2Bei der beauftragten Ärztin/dem beauftragten Arzt kann es sich um eine/n Vertrauensärztin/Vertrauensarzt oder eine Betriebsärztin/einen Betriebsarzt handeln. 3Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

Protokollnotiz zu Absatz 4:

Unter Vertrauensärztin/Vertrauensarzt im Sinne des § 3 Absatz 4 ist eine/ein vom Arbeitgeber mit der Untersuchung beauftragte/r Ärztin/Arzt zu verstehen.

(5) 1Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. 2Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. 3Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.

Protokollnotiz zu Absatz 5:

1. Der Arbeitgeber kann eine Bevollmächtigte/einen Bevollmächtigten zurückweisen, wenn es aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen geboten ist.

2. Beschäftigte müssen zu Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. Ihre Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.

(6) Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse in der jeweiligen Fassung ist Bestandteil der Arbeitsverträge der Beschäftigten im Dienst der Katholischen Kirche in den bayerischen Diözesen.¹

¹Vgl. hierzu den Beschluss der Zentral-KODA vom 6.11.2008, abgedruckt in [Anhang I](#).

(7) 1Zur Schlichtung von Streitigkeiten aus dem kirchlichen Arbeitsverhältnis ist die Schlichtungsstelle anzurufen. 2Das Verfahren richtet sich nach der „Ordnung für Schlichtungsverfahren zur Beilegung von Streitigkeiten zwischen Dienstgebern und Beschäftigten aus dem Arbeitsverhältnis. 3Das Recht der/des Beschäftigten, das staatliche Arbeitsgericht fristgerecht anzurufen, bleibt davon unberührt. 4Auf die Anrufung der Schlichtungsstelle können Arbeitgeber und Beschäftigte/r im Einzelfall einvernehmlich verzichten.

(8a) Die Beschäftigten haben einen vorsätzlich oder grob fahrlässig verursachten Schaden im Rahmen des allgemeinen Haftungsrechts dem Arbeitgeber zu ersetzen.

(8b) Fügen die Beschäftigten in Ausübung ihres Dienstes weder vorsätzlich noch grob fahrlässig einem Dritten Schaden zu, tritt der Arbeitgeber für den verursachten Schaden ein, soweit es sich nicht um KFZ-Schäden handelt.

(8c) 1Verursachen die Beschäftigten während einer Dienstreise weder vorsätzlich noch grob fahrlässig einen Schaden, ersetzt der Arbeitgeber den am KFZ der Beschäftigten entstandenen Schaden. 2Haben die Beschäftigten für ihr KFZ eine Fahrzeugteilversicherung abgeschlossen, erstattet der Arbeitgeber bei Teilkaskoschäden nur den Selbstbeteiligungsanteil, den die Beschäftigten zu tragen haben.

Dauer von insgesamt nicht mehr als sechs Wochen unterbrochen worden, wird die Unterbrechungszeit in die Frist von sechs Monaten eingerechnet. 2Bei einer längeren Unterbrechung oder bei einer Unterbrechung aus anderen Gründen beginnt die Frist nach der Beendigung der Unterbrechung von neuem.

(3) Wird der/dem Beschäftigten vor Ablauf der sechs Monate wieder eine Tätigkeit zugewiesen, die den Tätigkeitsmerkmalen ihrer/seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht, gilt § 14 Absatz 1 sinngemäß.

Anmerkung zu §§ 12,13:
Die Grundsätze der korrigierenden Rückgruppierung bleiben unberührt.

§ 14 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

(1) Wird der/dem Beschäftigten vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer/seiner Eingruppierung entspricht, und hat sie/er diese mindestens einen Monat ausgeübt, erhält sie/er für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit.

(2) Durch Regelung der Bayerischen Regional-KODA wird im Rahmen eines Kataloges, der die in Frage kommenden Tätigkeiten aufführt, bestimmt, dass die Voraussetzung für die Zahlung einer persönlichen Zulage bereits erfüllt ist, wenn die vorübergehend übertragene Tätigkeit mindestens drei Arbeitstage andauert hat und die/der Beschäftigte ab dem ersten Tag der Vertretung in Anspruch genommen worden ist.

(3) Die persönliche Zulage für Beschäftigte bemisst sich nach jeweiligen Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich bei dauerhafter Übertragung nach [§ 17 Absatz 4 Satz 1](#) ergeben hätte.

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

(aufgehoben durch Beschluss vom 10.12.2009 mit Inkraftsetzung zum 01.11.2009)

§ 15 Tabellenentgelt

(1) 1Die/Der Beschäftigte erhält monatlich ein Tabellenentgelt. 2Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die sie/er eingruppiert ist, und nach der für sie/ihn geltenden Stufe.

(2) Beschäftigte erhalten Entgelt nach der [Anlage A](#).

(3) 1Durch Regelung der Bayerischen Regional-KODA können für an- und ungelernte Tätigkeiten in von Outsourcing und/oder Privatisierung bedrohten Bereichen in den Entgeltgruppen 1 bis 4 Abweichungen von der Entgelttabelle bis zu einer dort vereinbarten Untergrenze vorgenommen werden. 2Die Untergrenze muss im Rahmen der Spannbreite des Entgelts der Entgeltgruppe 1 liegen.

§ 16 Stufen der Entgelttabelle

(1) Die Entgeltgruppen 2 bis 15 umfassen sechs Stufen.

(2) 1Bei Einstellung in eine der Entgeltgruppen 2 bis 15 werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. 2Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. 3Ansonsten wird die/der Beschäftigte bei entsprechender Berufserfahrung von mindestens einem Jahr der Stufe 2 zugeordnet. 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.

Anmerkung zu Absatz 2:

1. Einschlägige Berufserfahrung ist eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogen entsprechenden Tätigkeit.
2. Ein Berufspraktikum nach den Regelungen für Praktikantinnen und Praktikanten gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.
3. Der erfolgreiche Abschluss eines einschlägigen praxisintegrierten dualen Studiengangs gilt als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung im Umfang von einem Jahr.

(2a) 1Bei Einstellung von Beschäftigten in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis bei einem kirchlichen Arbeitgeber ([§ 34 Absatz 3 Satz 3 und 4](#)) kann die in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigt werden; Absatz 2 Satz 3 bleibt unberührt. 2Bei 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; Absatz 2 Satz 4 bleibt unberührt.

Protokollnotiz zu Absatz 2a:

Entsprechend kann bei Einstellung von Beschäftigten in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis beim Bund, bei den Ländern, bei den Gemeinden und Gemeindeverbänden und sonstigen Mitgliedern der Arbeitgeberverbände, die der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände oder der Tarifgemeinschaft deutscher Länder angehören, bei kommunalen Spitzenverbänden sowie bei Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts verfahren werden.

(2b) Bei Einstellung von Beschäftigten in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis bei einem kirchlichen Arbeitgeber ([§ 34 Absatz 3 Satz 4](#)), auf das die Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes (AVR) oder ein anderes arbeitsvertragsrechtliches Regelwerk Anwendung gefunden hat, können Beschäftigte derjenigen Stufe zugeordnet werden, die sie erreicht hätten, wenn das ABD auf das vorherige Arbeitsverhältnis Anwendung gefunden hätte.

Protokollnotiz zu Absatz 2b:

Entsprechend kann bei Einstellung im unmittelbaren Anschluss an ein Beamtenverhältnis verfahren werden.

(3) Die 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 zwei Jahren in Stufe 2,
- Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
- Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
- Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.

(4) 1Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. 2Einstellungen erfolgen zwingend in der Stufe 2 (Eingangsstufe). 3Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht; [§ 17 Absatz 2](#) bleibt unberührt.

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

§ 18a Besondere Einmalzahlung

(1) In den Jahren 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022 und 2023 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 %
im Jahr 2023 24,00 %

der für die Jahressonderzahlung geltenden Bemessungsgrundlage beträgt.

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 1:

„Beschäftigte, 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 Zwölffachen des als Gesamtvolumen zur Verfügung stehenden Vmhundertsatzes gemäß [§ 18 Absatz 2 Satz 1](#), bereinigt um die im laufenden Jahr erfolgten linearen Erhöhungen der Tabellenentgelte (Vmhundertsatz 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 ausgezahlt.

(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 Staubbelastung,
- d) mit besonders starker Strahlenexposition oder
- e) unter sonstigen vergleichbar erschwerten Umständen.

- 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, 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 Katholikentag 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 Arbeitsbefreiungen gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

Protokollnotiz zu Absatz 3 Satz 1:

1Als sonstiger dringender Fall im Sinne von Satz 1 gilt nach Bewertung des Dienstgebers auch die in den Jahren 2020 bis 2022 erfolgte coronapandemiebedingte Belastung. 2In Anerkennung der besonderen Belastung soll - abweichend von Absatz 3 Satz 1 - ein Tag Arbeitsbefreiung für Beschäftigte, die an kirchlichen Schulen oder an öffentlichen/privaten Schulen eingesetzt sind, in den Kindertagesstätten und in Gesundheitsberufen (Teil A, 2.3. Nummer 17) gewährt werden, sofern sie zum 1. April 2023 in einem Arbeitsverhältnis stehen und mindestens seit 1. März 2020 ununterbrochen beim selben Arbeitgeber beschäftigt sind und Anspruch auf Entgelt bzw. Fortzahlung des Entgelts haben. 3Dieser Tag ist zeitnah, spätestens bis 31. Dezember 2023 zu beantragen und zu gewähren. 4Eine Übertragung und die Abgeltung sind ausgeschlossen. 5Beschäftigte an kirchlichen Schulen oder Beschäftigte, die an öffentlichen/privaten Schulen eingesetzt sind, erhalten diesen Tag einmalig als einen Ausgleichstag am 22. November 2023 (Buß- und Betttag), ohne dass es eines Antrags bedarf.

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 Werktage 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 (einschließlich der Beschäftigten, die nach Teil A, 2.3. Nummer 39 eingruppiert sind) 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 Vorhundertersatz. 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 oder 39 eingruppiert sind, erhalten abweichend von [§ 15 Absatz 2 Satz 2](#) Entgelt nach der [Anlage F](#).

(2) Anstelle des § 16 gilt folgendes:

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

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

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

⁷Abweichend von Satz 1 ist Endstufe die Stufe 4

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

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

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

Anmerkung zu Absatz 2 Satz 3:

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

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 5:

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

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

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

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

die Entgeltgruppe	der Entgeltgruppe
S 2	2
S 3	4
S 4	5

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

(4) ¹Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe der [Anlage F](#) (Tabelle Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst) werden die Beschäftigten der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben. ²Beträgt bei Höhergruppierungen innerhalb der [Anlage F](#) (Tabelle Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst) der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach 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 oder 39 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 oder 39 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.

24. Beschäftigte in Leitstellen (*frei*)

25. Beschäftigte in Magazinen und Lagern

Entgeltgruppe 3

Magazin-, Lager- und Lagerhofvorsteherinnen und -vorsteher.

Entgeltgruppe 5

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 3 mit einschlägiger mindestens dreijähriger Ausbildung.
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 3 mit besonderer Verantwortung in besonders wertvollen Lagern.

Entgeltgruppe 6

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1 mit besonderer Verantwortung in besonders wertvollen Lagern.

26. Musikschullehrerinnen und -lehrer (*frei*)

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte in der Tätigkeit von Musikschullehrerinnen und Musikschullehrern.

Entgeltgruppe 9b

Musikschullehrerinnen und Musikschullehrer mit entsprechender Tätigkeit.
(Hierzu Protokollerklärungen Nummern 1 und 2)

Entgeltgruppe 9c

Musikschullehrerinnen und Musikschullehrer als Leiterinnen oder Leiter von Musikschulen,
soweit nicht anderweitig eingruppiert.
(Hierzu Protokollerklärungen Nummern 1, 2, 3 und 5)

Entgeltgruppe 10

1. Musikschullehrerinnen und Musikschullehrer, die an Musikschulen einen Fachbereich zu betreuen haben, in dem mindestens 330 Jahreswochenstunden Unterricht erteilt werden.
(Hierzu Protokollerklärungen Nummern 1, 3, 4 und 5)

2. Musikschullehrerinnen und Musikschullehrer im Sinne der Protokollerklärung Nr. 1 Satz 1 Buchst. a bis d, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 9b heraushebt, dass durchschnittlich wöchentlich mindestens acht Unterrichtsstunden zu je 45 Minuten

a) in der Studienvorbereitenden Ausbildung oder

b) als Leiterin oder Leiter von Ensembles (z.B. Chöre, Orchester), wenn diese Tätigkeit wegen ihrer künstlerischen und pädagogischen Qualität ebenso zu bewerten ist wie die in Buchstabe a genannte Tätigkeit, zu erteilen sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nummern 3 und 6)

3. Musikschullehrerinnen und Musikschullehrer als Leiterinnen oder Leiter einer Zweigstelle von Musikschulen, an der mindestens 290 Jahreswochenstunden Unterricht erteilt werden.

(Hierzu Protokollerklärungen Nummern 1, 3, 4, 5 und 7)

4. Musikschullehrerinnen und Musikschullehrer als Leiterinnen oder Leiter von Musikschulen, an denen mindestens 190 Jahreswochenstunden Unterricht erteilt werden.

(Hierzu Protokollerklärungen Nummern 1, 3, 4, 5 und 8)

5. Musikschullehrerinnen und Musikschullehrer als ständige Vertreterinnen oder Vertreter von Leiterinnen oder Leitern von Musikschulen, an denen mindestens 490 Jahreswochenstunden Unterricht erteilt werden.

(Hierzu Protokollerklärungen Nummern 1, 3, 4 und 5)

Entgeltgruppe 11

1. Musikschullehrerinnen und Musikschullehrer als Leiterinnen oder Leiter von Musikschulen, an denen mindestens 490 Jahreswochenstunden Unterricht erteilt werden.

(Hierzu Protokollerklärungen Nummern 1, 3, 4, 5 und 8)

2. Musikschullehrerinnen und Musikschullehrer als ständige Vertreterinnen und Vertreter der Leiterin / des Leiters von Musikschulen, an denen mindestens 850 Jahreswochenstunden Unterricht erteilt werden.

(Hierzu Protokollerklärungen Nummern 1, 3, 4 und 5)

Entgeltgruppe 13

1. Musikschullehrerinnen und Musikschullehrer als Leiterinnen oder Leiter von Musikschulen, an denen mindestens 850 Jahreswochenstunden Unterricht erteilt werden.

(Hierzu Protokollerklärungen Nummern 1, 3, 4, 5 und 8)

2. Musikschullehrerinnen und Musikschullehrer als ständige Vertreterinnen oder Vertreter von Leiterinnen oder Leitern von Musikschulen, an denen mindestens 1470 Jahreswochenstunden Unterricht erteilt werden.

(Hierzu Protokollerklärungen Nummern 1, 3, 4 und 5)

Entgeltgruppe 14

1. Musikschullehrerinnen und Musikschullehrer als Leiterinnen oder Leiter von Musikschulen, an denen mindestens 1470 Jahreswochenstunden Unterricht erteilt werden.

(Hierzu Protokollerklärungen Nummern 1, 3, 4, 5 und 8)

2. Musikschullehrerinnen und Musikschullehrer als ständige Vertreterinnen oder Vertreter von Beschäftigten der Entgeltgruppe 15.

(Hierzu Protokollerklärungen Nummern 1, 3 und 5)

Entgeltgruppe 15

Musikschullehrerinnen und Musikschullehrer als Leiterinnen oder Leiter von Musikschulen, deren Tätigkeit sich aufgrund der Größe und Bedeutung der Schule wesentlich aus der Entgeltgruppe 14 Fallgruppe 1 heraushebt.
(Hierzu Protokollerklärungen Nummern 1, 3 und 5)

Protokollerklärungen:

1. Musikschullehrerinnen und -lehrer sind an Musikschulen im Sinne der Protokollerklärung Nr. 5 tätige Beschäftigte, die
 - a) nach einem achsemestrigen Studium an einer Musikhochschule oder einer Musikakademie die künstlerische Reifeprüfung bzw. die künstlerische Abschlussprüfung bzw. die A-Prüfung für Kirchenmusik,
 - b) nach einem mindestens sechsemestrigen Studium an einer Musikhochschule oder einer Musikakademie den künstlerischen Teil der künstlerischen Prüfung für das Lehramt am Gymnasium bzw. die Teilprüfung Musik in der Ersten Staatsprüfung für das Lehramt am Gymnasium,
 - c) an einer staatlichen Hochschule für Musik die Prüfung für Diplom-Musiklehrer,
 - d) eine staatliche Musiklehrerprüfung im Sinne der Rahmenprüfungsordnung für die staatlichen Privatmusiklehrer (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 7. Oktober 1958) oder eine Prüfung im Sinne der Empfehlung der Kultusministerkonferenz über Rahmenbestimmungen für die Ausbildung und Prüfung von Lehrern an Musikschulen und selbstständigen Musiklehrern (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 9. November 1984),
 - e) eine einer Prüfung im Sinne des Buchstaben d gleichwertige Prüfung (z.B. Erste Staatsprüfung für das Lehramt an Grund- und Hauptschulen mit dem Wahlfach Musik oder die B-Prüfung als Kirchenmusiker) mit Erfolg abgelegt haben.
2. Den Musikschullehrerinnen und -lehrern im Sinne des Buchstaben e stehen gleich Beschäftigte,
 - a) denen nach Landesrecht die Bezeichnung „staatlich anerkannte Musikschullehrerin“ oder „staatlich anerkannter Musiklehrer“ verliehen worden ist,
 - b) die keine Prüfung abgelegt haben, jedoch eine entsprechende Ausbildung nachweisen und die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen die Tätigkeit von Musikschullehrerinnen und -lehrern ausüben.
3. Die Beschäftigten erhalten, solange sie aufgrund ausdrücklicher Anordnung einen Fachbereich, in dem mindestens 150 Jahreswochenstunden Unterricht erteilt werden, zu betreuen haben, eine monatliche Funktionszulage in Höhe von 76,69 Euro.
4. Die Eingruppierung nach dem jeweiligen Tätigkeitsmerkmal setzt voraus, dass die Beschäftigten durch ausdrückliche schriftliche Anordnung zur Betreuerin oder zum Betreuer des Fachbereichs, für den Unterricht in der studienvorbereitenden Ausbildung, zur Leiterin oder zum Leiter des Ensembles, zur Leiterin oder zum Leiter, zur ständigen Vertreterin oder zum ständigen Vertreter der Leiterin oder des Leiters bzw. zur Leiterin oder zum Leiter der Zweigstelle der Musikschule bestellt worden sind.
5. Die Jahreswochenstunden sind dadurch zu ermitteln, dass die Unterrichtsstunden, die die Lehrkräfte der Musikschule (Leiterin oder Leiter, ständige Vertreterin oder ständiger Vertreter der Leiterin oder des Leiters, Musikschullehrerinnen und Musikschullehrer sowie Beschäftigte in der Tätigkeit von Musikschullehrerinnen und Musikschullehrern, ohne Rücksicht darauf, ob sie unter den TVöD fallen) im Schuljahr zu erteilen haben, in Unterrichtsminuten umgerechnet werden und die sich ergebende Summe durch 45 und das Ergebnis durch die Zahl der Wochen geteilt wird, in denen während des Schuljahres Unterricht zu erteilen ist.
6. Musikschulen sind Bildungseinrichtungen, die die Aufgabe haben, ihre Schülerinnen und Schüler an die Musik heranzuführen, ihre Begabungen frühzeitig zu erkennen, sie individuell zu fördern und bei entsprechender Begabung ihnen gegebenenfalls eine studienvorbereitende Ausbildung zu erteilen.
7. Die studienvorbereitende Ausbildung setzt voraus, dass die Schülerin oder der Schüler in mindestens einem Hauptfach und in mindestens einem Nebenfach bzw. einem Ergänzungsfach zur Vorbereitung auf die Aufnahmeprüfung einer Musikhochschule unterrichtet wird.
8. Zweigstellen im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind auch Einrichtungen mit einer anderen Bezeichnung (z.B. Bezirksstellen, Außenstellen).
9. Dieses Tätigkeitsmerkmal gilt auch für Leiterinnen und Leiter von neu gegründeten Musikschulen, wenn damit zu rechnen ist, dass innerhalb von vier Jahren die geforderte Jahreswochenstundenzahl erreicht wird.

27. Reproduktionstechnische Beschäftigte

Entgeltgruppe 5

Beschäftigte im Vermessungs- und Kartenwesen mit einschlägiger Abschlussprüfung in einem reproduktionstechnischen Beruf und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Entgeltgruppe 6

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, deren Tätigkeit besondere Leistungen erfordert.

Entgeltgruppe 7

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, die zu mindestens einem Viertel schwierige Aufgaben zu erfüllen haben.

(Hierzu Anmerkung Nummer 1)

Entgeltgruppe 8

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, die schwierige Aufgaben zu erfüllen haben.

(Hierzu Anmerkung Nummer 1)

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, die schwierige Aufgaben besonderer Art erfüllen.

(Hierzu Anmerkung Nummer 2)

Anmerkungen:

1. Schwierige Aufgaben sind z. B.:

- Strichaufnahmen oder Halbtonaufnahmen nach Sollmaß und jeden Formats;
- Maßausgleich auf gegebenes Sollmaß;
- Herstellen von Rasterfilmen ein- und mehrfarbig, von Schummerungsvorlagen über Halbtonaufnahmen;
- selbstständige Versuchs- und Entwicklungsarbeiten bei der Einführung neuer technischer Verfahren;
- Zusammenkopie von einzelnen Kartenteilen mit Kartenrahmen bei der Neuherstellung sowie Einkopierung von Fortführungen in vorhandene Originale auf Folie und Glas mit kartographischer Passgenauigkeit.

2. Schwierige Aufgaben besonderer Art sind z. B.:

- Schwieriges Einpassen von Kartenteilen; besonders schwierige Montagen bei inhaltsreichen Karten im Maßstab 1:25000 und kleiner.

28. Beschäftigte im Rettungsdienst (*frei*)

29. Schulhausmeisterinnen und Schulhausmeister

Vorbemerkungen

1. Schulhausmeisterinnen und Schulhausmeister sind Hausmeisterinnen oder Hausmeister in Schulen außer Akademien, Kunsthochschulen, Musikhochschulen, Musikschulen und verwaltungseigenen Schulen.

2. ¹Eine einschlägige Berufsausbildung liegt dann vor, wenn die in der Berufsausbildung vermittelten Kenntnisse und Fertigkeiten einen unmittelbaren sachlichen Zusammenhang mit den wesentlichen Tätigkeitsschwerpunkten von Schulhausmeisterinnen und Schulhausmeistern aufweisen. ²Dies ist insbesondere bei Berufsausbildungen in den Berufsfeldern Metallbau, Anlagenbau, Installation, Montiererinnen und Montierer, Elektroberufe, Bauberufe und Holzverarbeitung der Fall.

Entgeltgruppe 5

Schulhausmeisterinnen und Schulhausmeister, die eine einschlägige mindestens dreijährige Berufsausbildung abgeschlossen haben.

Entgeltgruppe 6

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 in Tagesschulen für gehörgeschädigte, sprachgeschädigte, sehbehinderte oder anderweitig körperbehinderte oder für entwicklungsgestörte oder geistig behinderte Schülerinnen und Schüler.

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, denen mindestens eine Schulhausmeisterin oder ein Schulhausmeister durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt ist.

Entgeltgruppe 7

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

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

Entgeltgruppe 8

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

30. Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

Entgeltgruppe S 2

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

(Hierzu Anmerkungen Nummern 1 und 3)

Entgeltgruppe S 3

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

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

Entgeltgruppe S 4

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

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

2. Beschäftigte im handwerklichen Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung.

(Hierzu Anmerkung Nummer 1)

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

(Hierzu Anmerkungen Nummern 1 und 3)

Entgeltgruppe S 5

[nicht besetzt]

Entgeltgruppe S 6

[nicht besetzt]

Entgeltgruppe S 7

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

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

37. Vorsteherinnen und Vorsteher von Kanzleien

(frei)

38. Zeichnerinnen und Zeichner

Entgeltgruppe 5

Zeichnerinnen und Zeichner mit Abschlussprüfung z. B. als Bauzeichnerin oder Bauzeichner und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Entgeltgruppe 6

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, deren Tätigkeit besondere Leistungen erfordert.

(Besondere Leistungen sind z. B.:

- Anfertigung schwieriger Zeichnungen und Pläne nach nur groben Angaben oder nach Unterlagen ohne Anleitung sowie Erstellung der sich daraus ergebenden Detailzeichnungen,
- Ausführung der hiermit zusammenhängenden technischen Berechnungen wie Massenermittlungen bzw. Aufstellung von Stücklisten,
- selbstständige Ermittlung technischer Daten und Werte und ihre Auswertung bei der Anfertigung von Plänen.)

39. Beschäftigte an offenen und gebundenen Ganztageschulen

Entgeltgruppe S 2

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

Entgeltgruppe S 3

Beschäftigte mit einschlägiger fachlicher Ausbildung (z.B. Übungsleiter, Handwerker mit Gesellenprüfung, Kinderpfleger, staatlich anerkannte Leiterinnen und Leiter im Laienmusizieren, staatlich geprüfte Fremdsprachenkorrespondenten)

Entgeltgruppe S 4

Beschäftigte der Entgeltgruppe S 3 nach fünfjähriger Bewährung in Entgeltgruppe S 3

Entgeltgruppe S 8a

1. Erzieher

2. Beschäftigte mit einschlägiger fachlicher Ausbildung, die i.d.R. einen mittleren Schulabschluss voraussetzt (Ergotherapeuten, Logopäden, staatl. geprüfter Sportlehrer im freien Beruf)
3. Beschäftigte mit einschlägiger fachlicher Ausbildung, nach der eine berufliche Weiterbildung absolviert wurde (z.B. Handwerker mit Meisterprüfung, Ausbildung Berufsfachschule für Musik mit pädagogischer Zusatzqualifikation, staatliche geprüfte Übersetzer und Dolmetscher)
4. Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und fachlicher Tätigkeit, sofern sie nicht unter die Entgeltgruppe S 16 fallen

Entgeltgruppe S 8b

1. Beschäftigte, deren Tätigkeit sich aus der Entgeltgruppe S 8a dadurch heraushebt, dass sie als Koordinatorin oder Koordinator tätig sind
2. Beschäftigte, deren Tätigkeit sich aus Fallgruppe 1 dadurch heraushebt, dass sie als Koordinatorin oder Koordinator für mindestens drei Gruppen tätig sind, erhalten eine Zulage in Höhe des Differenzbetrags der Stufen 5 und 6 der Entgeltgruppe S 8b.

Entgeltgruppe S 11b

Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie sonstige Beschäftigte mit Diplomabschluss an einer Fachhochschule bzw. einer Hochschule für angewandte Wissenschaften (z.B. Diplom-Musiklehrer/ Diplom-Musikpädagoge) oder mit Bachelorabschluss (z.B. Bachelor of Music in Instrumental-/Gesangspädagogik)

Entgeltgruppe S 14

1. Beschäftigte, deren Tätigkeit sich aus der Entgeltgruppe S 11b dadurch heraushebt, dass sie als Koordinatorin oder Koordinator tätig sind.
2. Beschäftigte, deren Tätigkeit sich aus Fallgruppe 1 dadurch heraushebt, dass sie als Koordinatorin oder Koordinator für mindestens drei Gruppen tätig sind, erhalten eine Zulage in Höhe des Differenzbetrags der Stufen 5 und 6 der Entgeltgruppe S 14.

Entgeltgruppe S 16

Beschäftigte mit einschlägiger abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender fachlicher Tätigkeit

Protokollnotizen zu Nummer 39:

- 1.1 Beschäftigte, denen entsprechende Tätigkeiten als Praxisanleiterin/Praxisanleiter in der Ausbildung von Erzieherinnen/Erziehern, von Kinderpflegerinnen/Kinderpflegern, von Sozialassistentinnen/Sozialassistenten oder von Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspflegern übertragen sind und die die übertragene Tätigkeit mit einem zeitlichen Anteil von mindestens 15 Prozent an ihrer Gesamttätigkeit ausüben, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Zulage in Höhe von 70,00 Euro monatlich. 2 Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Beschäftigte einen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben.
2. Bis zur Schaffung einer Dienstordnung für das Personal im Ganztage gilt hinsichtlich der mittelbaren Arbeit Folgendes: 1 Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit des pädagogischen Personals verteilt sich auf unmittelbare Tätigkeit (pädagogische Arbeit) und mittelbare Tätigkeit. 2 Die für die mittelbare Tätigkeit zur Verfügung stehende Arbeitszeit in einer offenen bzw. gebundenen Ganztageschule darf 15 v. H. der gesamten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit des in dieser Einrichtung tätigen pädagogischen Personals (Gesamtzeit für mittelbare Tätigkeit) nicht unterschreiten. 3 Die Verteilung und die Festlegung der zeitlichen Lage der Arbeitszeit für mittelbare Tätigkeit der einzelnen pädagogischen Beschäftigten erfolgt im Rahmen der Dienstplangestaltung durch die Koordinatorin bzw. den Koordinator des Ganztags nach billigem Ermessen. 4 Die

Koordinatorin bzw. der Koordinator des Ganztags erhält auch über die Gesamtzeit für mittelbare Tätigkeit hinaus im notwendigen Umfang Zeit für Leitungsaufgaben.

3. Beschäftigte, die am 31. Juli 2023 in der Nr. 39.1 eingruppiert sind, verbleiben für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit in ihrer Entgeltgruppe.

4. Für Beschäftigte, die aus der bis zum 31. Juli 2023 geltenden Nr. 39.2 in die ab dem 1. August 2023 geltende Nr. 39 übergeleitet werden, gelten folgende Sonderregelungen:

a) Die Beschäftigten werden stufengleich und unter Mitnahme der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit übergeleitet.

b) Übersteigt das bisherige Tabellenentgelt das neue Tabellenentgelt einschließlich der SuE-Zulage, erhält die/der Beschäftigte eine Besitzstandszulage. Die Höhe dieser Besitzstandszulage bemisst sich nach dem jeweiligen Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich bei ungeänderter Eingruppierung ergeben hätte. Der Unterschiedsbetrag ist kalendermonatlich zu berechnen.

c) Zeiten mit Tätigkeiten der Entgeltgruppe 5 der bisherigen Nummer 39 werden auf die Bewährungszeit für die Entgeltgruppe S 4 angerechnet.

5. Eine Überprüfung und Neufeststellung der Eingruppierungen findet aufgrund der Überleitung nicht statt.

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

Entgeltgruppe 10

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

Entgeltgruppe 11

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

Entgeltgruppe 12

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

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

Entgeltgruppe 13

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

Entgeltgruppe 14

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

Protokollnotiz 1 zu Nr. 40:

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

Protokollnotiz 2 zu Nummer 40:

1Als Zusatzausbildung zum/zur Ehe-, Familien und Lebensberater/in zählen auch vergleichbare einschlägige Zusatzausbildungen. 2Unter einer vergleichbaren einschlägigen Zusatzausbildung ist insbesondere eine Ausbildung in einem wissenschaftlich anerkannten Verfahren für Beratung/Therapie zu verstehen, die in Inhalt und Umfang den Anforderungen der jeweils aktuell gültigen Rahmenordnung für die Weiterbildung zur/zum Ehe-, Partnerschafts-, Familien- und Lebensberaterin/berater“ der DAKJEF (Deutscher Arbeitskreis für Jugend-, Ehe- und Familienberatung) entspricht.

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

¹entspricht seit 01.01.2017 der Nummer 3

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

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

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

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

§ 24d Höhergruppierung auf Antrag

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

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

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

(1) 1Beschäftigte, die nach dem Teil A, 2.3. Nummer 30 oder 39 eingruppiert sind und die am 1. Oktober 2024 in Stufe 2 eine Stufenlaufzeit von mehr als zwei Jahren absolviert haben, werden zum 1. Oktober 2024 der Stufe 3 zugeordnet. 2Beschäftigte, die nach dem Teil A, 2.3 Nummer 30 oder 39 eingruppiert sind und die am 1. Oktober 2024 in Stufe 3 eine Stufenlaufzeit von mehr als drei Jahren absolviert haben, werden zum 1. Oktober 2024 der Stufe 4 zugeordnet.

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

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

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

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

B, 4. Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft

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

B, 4.1.1. Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften an Realschulen und Gymnasien

Kapitel 1 - Sonderregelungen zu Teil A, 1.

Zum 1. Abschnitt Allgemeine Vorschriften

Nr. 1

Zu § 1 Teil A, 1. - Allgemeiner Geltungsbereich

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

Erläuterung:

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

Nr. 2

Zu § 3 Teil A, 1. - Allgemeine Arbeitsbedingungen -

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

Nr. 3

Zu §§ 5 und 5a Teil A, 1. - Qualifizierung, Freiwillige Qualifizierungsmaßnahmen -

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

Protokollnotiz zu Satz 3:

Die für Lehrkräfte des Freistaats Bayern durch KMS III, 7 – 5 P4112 – 6, 30 234 vom 7. April 2004 geltende Beschränkung von
Wegstrecken- bzw. Mitnahmeentschädigungen findet keine Anwendung.

Zum 2. Abschnitt Arbeitszeit, Überstunden

Nr. 4

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 2:

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

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 3:

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

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

(2a) § 9a TzBfG gilt mit der Maßgabe, dass eine Lehrkraft die Verringerung der Arbeitszeit nur jeweils zu Beginn eines Schuljahres bzw. eines zweiten Schulhalbjahres (1. August bzw. Tag nach der Ausgabe des Zwischenzeugnisses) für jeweils mindestens ein Schulhalbjahr oder Schuljahr bis zum Ende eines Schuljahres bzw. eines ersten Schulhalbjahres (31. Juli bzw. Tag der Ausgabe des Zwischenzeugnisses) verlangen kann.

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

Protokollnotiz zu Absatz 3:

1Lehrkräfte erhalten bei für die Dauer von mindestens zwei zusammenhängenden Monaten angeordneter regelmäßiger Mehrarbeit im entsprechenden Umfang erhöhtes Entgelt. 2Regelmäßige Mehrarbeit im Sinn von Satz 1 liegt vor, wenn die Mehrarbeit ohne Unterbrechung innerhalb eines Schuljahres in einer Klasse in einem Fach geleistet wird. 3Krankheit, Fortbildung, Schulfahrten, Ferien und ähnliche Unterbrechungen der vertretenden Lehrkraft stellen keine Unterbrechung im oben genannten Sinne dar. 4Für die Ermittlung von ausgleichspflichtigen Mehrarbeitsstunden wird auch die Vertretungstätigkeit im Ganztagsbereich herangezogen. 5Dabei werden 90 Minuten Einsatz im offenen oder gebundenen Ganzttag wie eine Unterrichtsstunde gewertet.

(4) 1Lehrkräfte erhalten bei Übernahme einer Tätigkeit, für die bei gleichartigen staatlichen Schulen Anrechnungen üblich sind, sowie bei vergleichbaren Tätigkeiten, die dem speziellen Profil der Schule dienen, Anrechnungen, soweit solche zur Verfügung stehen. 2Für Systembetreuer/-innen an Gymnasien gilt Nr. 5 b Absatz 1 entsprechend.

Protokollnotiz zu Absatz 4 Satz 1:

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

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

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

¹ Vorrangig ist eine Einigung mit den Lehrkräften zu versuchen.

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

Protokollnotiz:

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

Zum 3. Abschnitt Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

Nr. 5

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

- (1) Die [§§ 12 bis 14 Teil A, 1.](#) finden keine Anwendung.
- (2) Lehrkräfte, bei denen die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen zur Übernahme in ein Beamtenverhältnis an der betreffenden Schulart erfüllt sind (Erfüller), werden vorbehaltlich anderweitiger in diesen Sonderregelungen getroffener Regelungen eingruppiert wie vergleichbare Beamte des Katholischen Schulwerks in Bayern.
- (3) Lehrkräfte, bei denen die Voraussetzungen zur Übernahme in ein Beamtenverhältnis an der betreffenden Schulart wegen Fehlens der fachlichen und/oder pädagogischen Voraussetzungen nicht erfüllt sind (Nichterfüller), werden ein- und höhergruppiert gemäß Teil B, 4.2.
- (4) 1Den Lehrkräften an staatlich anerkannten Ersatzschulen wird das Recht zur Führung der Berufsbezeichnung eingeräumt, die das Bayerische Staatsministerium für Unterricht und Kultus für bestimmte Gruppen von Lehrkräften allgemein festsetzt. 2Das Nähere regelt die Ordnung für Berufsbezeichnungen von arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräften an Schulen in kirchlicher Trägerschaft (OfB) gemäß ABD Teil B, 4.3.
- (5) 1Für die Beurteilung der Lehrkräfte und der Schulleiterinnen und Schulleiter gelten die Ordnung gemäß Absatz 4 Satz 2 und Anlage D, ergänzend die staatlichen Vorschriften. 2Lehrkräfte können auf die nach Vollendung des 58. Lebensjahres fälligen Beurteilungen durch schriftlichen Antrag, der spätestens zwei Wochen nach der Vollendung des 57. Lebensjahres bei der Schulleitung eingegangen sein muss, verzichten; dies gilt nicht für Schulleiterinnen und Schulleiter. 3Der Verzicht auf die Beurteilungen beinhaltet den Verzicht auf die Leistungsfeststellungen nach Nr. 6 Absatz 4 Satz 2 in Verbindung mit [Art. 62 Absatz 1 LfBG](#). 4Er ist unwiderruflich und gilt vorbehaltlich Satz 5 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. 5Dem Antrag wird entsprochen, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. 6Die Entscheidung über den Antrag ist nur wirksam, wenn der Antrag schriftlich erfolgt ist und wenn die Lehrkraft vor der Entscheidung schriftlich über die Unwiderruflichkeit des Verzichts und über die Auswirkungen einer fehlenden Beurteilung und Leistungsfeststellung (keine Einräumung

des Rechts zum Führen einer höheren Berufsbezeichnung, kein weiterer Stufenaufstieg nach Nr. 6 Absatz 4 Satz 1 in Verbindung mit [Art. 30 Absatz 2 BayBesG](#), keine Möglichkeit der Vergabe einer Leistungsstufe Nr. 6 Absatz 4 Satz 1 in Verbindung mit [Art. 66 BayBesG](#) befehrt worden ist. 7Bei Lehrkräften, die das 57. Lebensjahr spätestens am 31.12.2011 vollenden oder bereits vollendet haben, muss der Antrag abweichend von Satz 2 bis zum 01.01.2012 bei der Schulleitung eingegangen sein.

Nr. 5 a

Lehrkräfte mit Führungsaufgaben

(1) 1Die Übertragung von Führungsaufgaben mit Weisungsbefugnis (Führungsaufgaben) erfolgt zunächst befristet für eine Bewährungszeit von drei Jahren. 2Zum Ende dieses Zeitraums überprüft und bewertet die Schulleiterin/der Schulleiter im Einvernehmen mit dem Schulträger die Wahrnehmung der Führungsaufgaben anhand der [Ziffern 6 und 7 der Anlage D Abschnitt A 2.2.1](#) (Bewährungsfeststellung nach Anlage D Abschnitt A 4.5.2).

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

Protokollnotiz zu Absatz 1 Satz 3:

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 1:

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

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

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

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

Nr. 5 b

Lehrkräfte an Realschulen als Systembetreuer, Beratungslehrkräfte und Schulpsychologen

(1) 1Hauptverantwortliche Systembetreuer/-innen erhalten bei vorwiegend alleiniger Betreuung (ohne wesentliche Unterstützung durch Administrationskräfte auf Trägerebene und/oder regelmäßig betreuende Fachfirmen) der schulischen IT-Ausstattung an einer oder mehreren Schulen bei insgesamt

bis zu 360 Schülerinnen und Schülern	drei Anrechnungsstunden,
bei bis zu 720 Schülerinnen und Schülern	vier Anrechnungsstunden,
bei bis zu 1080 Schülerinnen und Schülern	fünf Anrechnungsstunden
und ab 1081 Schülerinnen und Schülern	sechs Anrechnungsstunden.

2Hauptverantwortliche Systembetreuer/-innen erhalten bei gemeinsamer, koordinierender Betreuung der schulischen IT-Ausstattung mit Administrationskräften auf Trägerebene und/oder regelmäßig betreuenden Fachfirmen an einer oder mehreren Schulen mit insgesamt

bis zu 360 Schülerinnen und Schülern	zwei Anrechnungsstunden,
bei bis zu 720 Schülerinnen und Schülern	drei Anrechnungsstunden,
bei bis zu 1080 Schülerinnen und Schülern	vier Anrechnungsstunden
und ab 1081 Schülerinnen und Schülern	fünf Anrechnungsstunden.

3Hauptverantwortliche Systembetreuer/-innen erhalten bei ausschließlich pädagogisch-didaktischer Aufgabenstellung im Bereich der unterrichtsbezogenen IT einer oder mehrerer Schulen

bei insgesamt bis zu 360 Schülerinnen und Schülern	eine Anrechnungsstunde,
bei mehr als 360 Schülerinnen und Schülern	zwei Anrechnungsstunden.

4Beim Einsatz mehrerer Lehrkräfte in der Systembetreuung sind die Anrechnungsstunden dem Tätigkeitsumfang entsprechend aufzuteilen. In besonderen Belastungssituationen, die der Träger feststellt, sollen zeitlich befristet weitere Anrechnungsstunden gewährt werden.

Protokollnotizen zu Absatz 1:

1Als schulische IT-Ausstattung im Sinne dieser Regelung ist die Hard- und Software gemeint, die für die unterrichtliche und erzieherische / pädagogische Arbeit genutzt wird.

2Hauptverantwortliche Systembetreuer/-innen sollen bei schulorganisatorischer Möglichkeit von einer Klassenleitung freigestellt werden.

3Schülerinnen und Schüler mehrerer betreuer Schulen auch unterschiedlicher Schularten werden für die Berechnung der Anrechnungsstunden zusammengezählt.

4Eine alleinige Betreuung liegt vor, wenn der Umfang der Unterstützung durch Administrationskräfte auf Trägerebene und / oder regelmäßig betreuende Fachfirmen höchstens 25% der Tätigkeit einer Lehrkraft in der Systembetreuung ausmacht.

5Eine ausschließlich pädagogisch-didaktische Tätigkeit einer Lehrkraft in der Systembetreuung setzt voraus, dass die Beschränkung auf diese Tätigkeit per Dienstanweisung in Textform angeordnet wurde.“

(2) 1Hauptverantwortliche Systembetreuer/-innen nach Absatz 1 erhalten bei alleiniger Betreuung der schulischen Verwaltungs-EDV-Ausstattung sowie der sonstigen schulischen EDV-Ausstattung an einer oder mehreren Schulen mit insgesamt über 540 Schülerinnen und Schülern nach dreijähriger Bewährung für die weitere Dauer der Tätigkeit als Systembetreuer/-innen eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem Entgelt ihrer Besoldungsgruppe und der nächsthöheren Besoldungsgruppe der für Beamte des Freistaats Bayern gemäß dem [Bayerischen Besoldungsgesetz geltenden Besoldungsordnung](#), jedoch höchstens in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem Entgelt ihrer Besoldungsgruppe und der Besoldungsgruppe A 14. 2Für Systembetreuer, die am 1. Januar 2018 eine Zulage erhalten, verbleibt es für die Dauer der Tätigkeit bei den bisherigen Regelungen.

Protokollnotiz zu Satz 1:

Bei überwiegender Tätigkeit an der Realschule werden Schülerinnen und Schüler mehrerer betreuter Schulen auch unterschiedlicher Schularten zusammengezählt.

(3) 1Die hauptverantwortlichen Systembetreuer/-innen sind verpflichtet, in angemessenem Umfang Fortbildungen im Bereich der Systembetreuung an der eigenen Schule oder darüber hinaus durchzuführen. 2Zu ihren Aufgaben gehören insbesondere die Beratung und Unterstützung der Schulleitung, des Kollegiums und der Fachschaften in IT- und Medienangelegenheiten, die Vernetzung mit Beratungs- und Fachstellen auf Träger- und regionaler Ebene sowie ggf. weitere von der Schulleitung zugewiesene fachspezifische Aufgabenbereiche.

(4) Beratungslehrkräfte erhalten für die Beratungstätigkeit an Schulen mit bis zu 399 Schülerinnen und Schüler mindestens eine Anrechnungsstunde, an Schulen mit 400 und mehr Schülerinnen und Schüler mindestens zwei Anrechnungsstunden.

(5) 1Beratungslehrkräfte mit bestandener Erweiterungsprüfung zur Beratungslehrkraft gemäß LPO I erhalten nach dreijähriger Bewährung für die weitere Dauer der Tätigkeit als Beratungslehrkraft eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem Entgelt ihrer Besoldungsgruppe und der nächsthöheren Besoldungsgruppe der für Beamte des Freistaats Bayern gemäß dem [Bayerischen Besoldungsgesetz geltenden Besoldungsordnung](#), jedoch höchstens in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem Entgelt ihrer Besoldungsgruppe und der Besoldungsgruppe A 14. 2Dies gilt auch für Lehrkräfte, die die Weiterbildung des Katholischen Schulwerks in Bayern erfolgreich abgeschlossen haben, sowie für Lehrkräfte nach Nr. 5 Absatz 3 als Beratungslehrkräfte, wenn sie ein Studium für die Qualifikation als Beratungslehrkraft gemäß [LPO](#) vollständig absolviert und die Abschlussprüfung beim Katholischen Schulwerk in Bayern bestanden haben. 3Für Beratungslehrkräfte, die sich in der Bewährungszeit nach Nr. 5 b Absatz 4 Satz 2 in der bis zum 31.07.2012 geltenden Fassung befinden, verbleibt es bei dieser Regelung.¹

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

(6) Schulpsychologen erhalten für ihre Tätigkeit an einer oder mehreren Schulen mit insgesamt bis zu 199 Schülerinnen und Schülern eine Anrechnungsstunde, an Schulen mit insgesamt 200 bis 399 Schülerinnen und Schülern zwei Anrechnungsstunden, an Schulen mit insgesamt 400 bis 599 Schülerinnen und Schülern drei Anrechnungsstunden, an Schulen mit insgesamt 600 bis 799 Schülerinnen und Schülern vier Anrechnungsstunden, an Schulen mit insgesamt 800 bis 999 Schülerinnen und Schülern fünf Anrechnungsstunden und an Schulen mit 1000 und mehr Schülerinnen und Schülern sechs Anrechnungsstunden.

(7) 1Schulpsychologen erhalten nach dreijähriger Bewährung für die weitere Dauer der Tätigkeit als Schulpsychologe eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem Entgelt ihrer Besoldungsgruppe und der Besoldungsgruppe A 14 der für Beamte des Freistaats Bayern gemäß dem [Bayerischen Besoldungsgesetz geltenden Besoldungsordnung](#). 2Voraussetzung für die Tätigkeit als Schulpsychologin / Schulpsychologe ist ein abgeschlossenes Studium der Psychologie mit schulpсихologischem Schwerpunkt nach LPO I.

(8) 1Die Bewährungszeit beginnt mit der Übernahme der Tätigkeit. 2Zum Ende der Bewährungszeit überprüft und bewertet die Schulleiterin/der Schulleiter im Einvernehmen mit dem Schulträger die Wahrnehmung der übertragenen Aufgaben als Systembetreuer, Beratungslehrkraft oder Schulpsychologe anhand [Ziffer 6 der Anlage D Abschnitt A 2.2.1.](#)

(Bewährungsfeststellung). 3Das Erfordernis der Bewährung ist erfüllt, wenn die Lehrkraft dabei mindestens die Bewertung „Leistung, die die Anforderungen übersteigt – UB“ erreicht.

Protokollnotiz zu Nr. 5 b:

Soweit in Nr. 5 b nicht anders geregelt, gilt für die Erfüllung der Bewährungszeit Anlage C Teil B, 4.1. mit Ausnahme der Nrn. 1 und 2.

Nr. 5 c **Dienstzulage an Realschulen**

(1) 1Lehrkräfte an Realschulen, die in der Besoldungsgruppe 13 der [dem Bayerischen Besoldungsgesetz geltenden Besoldungsordnung A](#) eingruppiert sind, erhalten nach Maßgabe der Absätze 2 - 4 eine Dienstzulage in Höhe der Zulage für die entsprechenden Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern. 2§ 3 Absatz 4 Teil B, 4.3. gilt entsprechend.

Protokollnotiz zu Absatz 1:

1Einbezogen sind auch Lehrkräfte an Realschulen mit Führungsaufgaben nach Nr. 5 a Absatz 3 Satz 2, Lehrkräfte als Systembetreuer nach Nr. 5 b Absatz 2, Beratungslehrkräfte nach Nr. 5 b Absatz 5 und Schulpsychologen nach Nr. 5 b Absatz 7, die in Besoldungsgruppe 13 eingruppiert sind und die aufgrund ihrer Funktion eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem Entgelt ihrer Besoldungsgruppe und der Besoldungsgruppe 14 erhalten. 2Ausgenommen sind Lehrkräfte mit Führungsaufgaben nach Nr. 5 a Absatz 3 Satz 2 sowie Lehrkräfte als Systembetreuer nach Nr. 5 b Absatz 2 und Beratungslehrkräfte nach Nr. 5 b Absatz 5, deren Eingruppierung niedriger als Besoldungsgruppe 13 ist und die aufgrund ihrer Funktion eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem Entgelt ihrer Besoldungsgruppe und der Besoldungsgruppe A 13 oder einer niedrigeren Besoldungsgruppe erhalten.

(2) 1Der Schulträger weist eine dem Verhältnis der Stellen für das funktionslose Beförderungsumt zu Gesamtzahl der Stellen der in A 13 eingruppierten Lehrkräfte an Realschulen des Freistaats Bayern entsprechende Anzahl von Stellen mit Dienstzulage aus. 2Die ausgewiesenen Stellen mit Dienstzulage sind auszuschöpfen.

Protokollnotiz zu Absatz 2:

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

(3) 1Die Dienstzulage wird an die Lehrkräfte mit den besten dienstlichen Beurteilungen vergeben, und zwar ohne Rücksicht darauf, ob es sich um Lehrkräfte im Beschäftigungsverhältnis oder um Beamtinnen oder Beamte des Katholischen Schulwerks in Bayern handelt. 2Lehrkräften mit Dienstzulage, die bei einer späteren Beurteilung eine schlechtere Bewertungsstufe erhalten, kann die Dienstzulage entzogen werden.

(4) 1Erhält eine Lehrkraft mit Führungsaufgaben nach Nr. 5 a eine Dienstzulage nach dieser Vorschrift, so darf die Summe der Zulage nach Nr. 5 a und der Dienstzulage die Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Entgelten nach der Besoldungsgruppe 13 und der Besoldungsgruppe 14 der für Beamte des Freistaates Bayern [dem Bayerischen Besoldungsgesetz geltenden Besoldungsordnung A](#) nicht überschreiten. 2Erhalten Systembetreuer nach Nr. 5 b Absatz 2, Beratungslehrkräfte nach Nr. 5 b Absatz 5 oder Schulpsychologen nach Nr. 5 b Absatz 7 eine Dienstzulage nach dieser Vorschrift, so wird diese für die Dauer der Tätigkeit auf das Entgelt angerechnet.

Protokollnotiz zu Absatz 4 Satz 2:

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

Nr. 5d **Lehrkräfte an Gymnasien als Systembetreuer**

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

Nr. 6

Zu §§ 15 bis 20b Teil A, 1. - Tabellenentgelt, Stufen der Entgelttabelle, Weitere Anrechnung von Vordienstzeiten bei Einstellung, Allgemeine Regelungen zu den Stufen, Leistungsentgelt, Besondere Einmalzahlung, Erschwerungszuschläge, Jahressonderzahlung, Entgeltbezugsgröße, Einmalige Sonderzahlung 2009, Arbeitgeber-Höherversicherung -

(1) Die [§§ 15 bis 20b Teil A, 1.](#) finden keine Anwendung.

(2) 1Die Lehrkräfte erhalten Entgelt entsprechend der im [Bayerischen Besoldungsgesetz](#) vorgesehenen Besoldung (Grundbezüge und Nebenbezüge, [Art. 2 BayBesG](#)) sowie der Ballungsraumzulage ([Art. 94 BayBesG](#)). 2Lehrkräfte nach Nr. 5 Absatz 3 erhalten Entgelt nach der Besoldungsgruppe, die ihrer Eingruppierung nach Nr. 5 Absatz 3 entspricht. 3Lehrkräfte nach Nr. 5 Absatz 3 in der Besoldungsgruppe A 14 mit uneingeschränkter Unterrichtsgenehmigung erhalten fünf Jahre nach Übernahme einer Funktion, die an gleichartigen staatlichen Schulen als Funktion vorgesehen ist, eine Zulage in Höhe der Hälfte des Unterschieds des Grundgehalts oder des Tabellenentgelts zur nächsthöheren Besoldungsgruppe. 4Die Gewährung der Zulage setzt voraus, dass die Lehrkräfte während der fünf Jahre in der Besoldungsgruppe A 14 oder einer entsprechenden Entgeltgruppe eingruppiert waren. 5Satz 3 gilt nicht für Lehrkräfte, denen der Schulträger auf ihr Verlangen hin zugestanden hat oder zugesteht, weiterhin nach Vergütungsverträgen des öffentlichen Dienstes vergütet zu werden. 6Das Entgelt umfasst auch für Teilzeitbeschäftigte die Gewährung von Leistungsstufen und -prämien. 7Für die Höhe der Amtszulage für Realschuldirektorinnen/Realschuldirektoren ist die Höhe der Amtszulage für die entsprechenden Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern maßgeblich.*

*Diese beträgt derzeit 340 EUR.

Protokollnotiz zu Nr. 6 Absatz 2 Satz 1:
Artikel 109 Absatz 3 BayBesG findet Anwendung

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 2:
Das Entgelt für Lehrkräfte nach Nr. 5 Absatz 3 umfasst nicht die Strukturzulage nach [Art. 33 BayBesG](#).

(2a) 1Ansprüche nach Art. 109 Absatz 1 Satz 1 BayBesG bestehen nicht. 2Lehrkräfte, deren Arbeitsverhältnis vor dem 01.04.2023 begonnen hat und am 01.04.2023 besteht, erhalten ab dem 01.04.2023 (Auszahlungsbeginn spätestens im April 2024) eine Anpassungszulage. 3Diese Zulage wird in der Höhe des Betrags gewährt, um den der Orts- und Familienzuschlag bei entsprechender Anwendung der Art. 35 bis 37 BayBesG in der am 01.04.2023 geltenden Fassung, bezogen auf den Zeitraum vom 01.01.2020 bis 31.03.2023, den entsprechend Art. 35 bis 37 BayBesG in der jeweils geltenden Fassung tatsächlich gewährten Familienzuschlag übersteigt. 4Für die Berechnung der Höhe finden Art. 109 Absatz 1 Sätze 2 bis 4 BayBesG entsprechende Anwendung. 5Die Anpassungszulage wird grundsätzlich in monatlichen Teilbeträgen gewährt. 6Die Anzahl der Teilbeträge darf höchstens der Zahl der Monate entsprechen, in denen der Orts- und Familienzuschlag bei entsprechender Anwendung der Art. 35 bis 37 BayBesG in der am 01.04.2023 geltenden Fassung den entsprechend der Art. 35 bis 37 BayBesG in der jeweils geltenden Fassung tatsächlich gewährten Familienzuschlag übersteigt. 7Im Falle der Beendigung oder der Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses

(insbesondere Sonderurlaub und Elternzeit) nach dem 01.04.2023 und vor Ablauf des sich aus Satz 6 ergebenden Zeitraumes erfolgt ein Ausgleich des Restbetrages durch eine Einmalzahlung. 8Im Falle einer Beendigung eines Arbeitsverhältnisses vor dem 01.04.2023 und einem unmittelbaren Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber, der das ABD anwendet, besteht der Anspruch für den gesamten Zeitraum nach Satz 2 gegenüber dem neuen Arbeitgeber, sofern für das Arbeitsverhältnis weiterhin ABD Teil B, 4.1. gilt.

Protokollnotiz zu Nr. 6 Absatz 2a Satz 2:

Artikel 109 Absatz 1 BayBesG findet für die Anpassungszulage entsprechende Anwendung.

(3) Änderungen der Besoldung sowie der Ballungsraumzulage werden zum jeweiligen Zeitpunkt Bestandteil dieser Sonderregelungen.

(4) 1Der regelmäßige Stufenaufstieg, die Vergabe einer Leistungsstufe und der Stufenstopp erfolgen entsprechend den Vorschriften des [Bayerischen Besoldungsgesetzes](#). 2Bei Lehrkräften, die nach Nr. 5 Absatz 5 Sätze 2 bis 7 wirksam auf die Beurteilung verzichtet haben, findet ein Stufenaufstieg und die Vergabe einer Leistungsstufe nicht statt. 3Für die nach Satz 1 erforderlichen Leistungsfeststellungen gilt Art. 62 des Leistungslaufbahngesetzes entsprechend. 4Die Leistungen der Lehrkraft entsprechen den mit dem Amt verbundenen Mindestanforderungen im Sinne des [Art. 30 Absatz 3 Satz 1 BayBesG](#), wenn die Lehrkraft in allen Einzelmerkmalen der fachlichen Leistung mindestens die Bewertungsstufe „Leistung, die Mängel aufweist – MA“ erzielt hat.

Protokollnotiz zu Satz 4:

Bei Lehrkräften, die vor dem 31.07.2013 im Gesamturteil der fachlichen Leistung die Bewertung „Leistung, die den Anforderungen voll entspricht – VE“ oder besser nicht erreicht hatten, und bei denen die Voraussetzungen des Satzes 3 in der am 01.08.2013 in Kraft getretenen Fassung erfüllt wären, endet eine Verzögerung des Stufenaufstiegs mit Ablauf des 31.07.2013.

(5) Für die Überführung oder Überleitung der am 31.12.2010 vorhandenen und in die bis dahin geltende Besoldungsordnung A eingruppierten Lehrkräfte in die Besoldungsordnung A des ab dem 01.01.2011 geltenden [Bayerischen Besoldungsgesetzes](#) sowie für ihre Einordnung in die neuen Grundgehaltstabellen gelten die Vorschriften des [Bayerischen Besoldungsgesetzes](#) entsprechend.

(6) 1Der Schulträger übernimmt bei Lehrkräften, deren Arbeitsverhältnis bis 19.07.2006 begonnen und bei denen er die Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gemäß [§ 168 SGB VI](#) übernommen hat oder gemäß Nr. 6 Absatz 5 in ihrer bis zum 31.12.2005 geltenden Fassung hätte übernehmen müssen, die Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gemäß [§ 168 SGB VI](#). 2Gleiches gilt bei Lehrkräften, welche die Voraussetzungen für die Übernahme der Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gemäß [§ 168 SGB VI](#) erst später erfüllen.¹

¹Gemeint sind Lehrkräfte, deren Arbeitsverhältnis vor dem 20.07.2006 begonnen hat und die die Voraussetzungen für die Übernahme erst nach diesem Zeitpunkt, jedoch vor Vollendung des 45. Lebensjahres erfüllen.

(7) 1Bei Lehrkräften, deren Arbeitsverhältnis ab dem 20.07.2006 begonnen hat und bei denen die persönlichen Voraussetzungen für einen Versorgungszuschuss nach [Art. 40 Absatz 1 bis 4 BaySchFG](#) in der bis zum 31.12.2005 geltenden Fassung (unbefristetes Arbeitsverhältnis, Hauptberuflichkeit, uneingeschränkte Unterrichtsgenehmigung, Höchstalter vollendetes 45. Lebensjahr) vorgelegen hätten, übernimmt der Schulträger die Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gemäß [§ 168 SGB VI](#) als mit einer Frist von sechs Monaten widerrufliche Leistung. 2Der Widerruf setzt die Gewährung eines für die Lehrkraft wirtschaftlich gleichwertigen Beitrags zur Altersversorgung voraus.

1. Protokollnotiz zu Absatz 7:

1Unter einer uneingeschränkten Unterrichtsgenehmigung ist die zeitlich uneingeschränkte (= unbefristete) Unterrichtsgenehmigung für ein oder mehrere Fächer zu verstehen; eine Beschränkung auf einzelne Jahrgangsstufen ist unerheblich. 2Unterhäftig Beschäftigte, welche die sonstigen Voraussetzungen nach [Art. 40 Absatz 3 BaySchFG](#) in der bis zum 31.12.2005 geltenden Fassung erfüllen, sollen die Möglichkeit erhalten, mindestens häftig beschäftigt zu werden.

2. Protokollnotiz zu Absatz 6 und 7.

1Ab dem 01.01.2021 erhöht sich das Höchstalter (vollendetes 45. Lebensjahr) um die Zeiten der tatsächlichen Betreuung oder Pflege von mindestens einem Kind unter 18 Jahren sowie der tatsächlichen Betreuung oder Pflege eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen im Umfang von bis zu 36 Monaten pro Kind/Angehörigen, soweit wegen der Betreuung oder Pflege in dieser Zeit keine hauptberufliche Tätigkeit ausgeübt wurde.

2Dies gilt auch für Lehrkräfte, deren Arbeitsverhältnis vor dem 01.01.2021 begonnen hat; für sie erfolgt die Übernahme der Arbeitnehmerbeiträge nur auf Antrag und nur mit Wirkung für die Zukunft, frühestens jedoch ab dem 01.01.2021. Absatz 7a findet keine Anwendung.

(7a) 1Bei Lehrkräften nach Absatz 6 oder 7, deren Arbeitsverhältnis vor dem 30.06.2019 begonnen hat und denen auf Grund der Änderung des [Art. 40 BaySchFG](#) zum 01.01.2006 eine Zusage nach [Art. 40 Abs. 1 – 4 BaySchFG](#) in der bis zum 31.12.2005 geltenden Fassung nicht erteilt wurde, leistet der Schulträger monatlich zum Aufbau einer zusätzlichen Altersvorsorge eine zusätzliche Zahlung als Arbeitgeber-Höherversicherung an die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden. 2Die Einzahlung erfolgt in Höhe von einem Prozent des zusatzversorgungspflichtigen Entgeltes gem. [§ 15 Teil D, 10a](#). 3Institute des geweihten Lebens oder Gesellschaften des apostolischen Lebens können die Leistung nach Satz 1 gewähren; sie können das Nähere in einer Dienstvereinbarung regeln.

Protokollnotiz zu Absatz 7a:

1. Bei der arbeitgeberfinanzierten Zahlung als Arbeitgeber-Höherversicherung handelt es sich um eine reine Beitragszusage im Sinne des BetrAVG.

2. „Die Regelung der [Nummer 2 ABD Teil D, 10c, Teil A](#) findet Anwendung. 2D.h. etwaig vorhandene Steuerfreibeträge (steuerliche Förderung) werden zunächst auf die Beiträge des Dienstgebers (Pflichtbeiträge und Arbeitgeber-Höherversicherung), sodann auf etwaig umgewandelte Entgeltbestandteile der Lehrkraft angewandt. 3Liegt die Summe der Beiträge des Dienstgebers und der Entgeltumwandlung oberhalb von Steuerfreigrenzen, trägt die Lehrkraft die hierauf entfallende Steuer.

(8) 1Bei Lehrkräften im Sinne von Absatz 6 übernimmt der Schulträger die Arbeitnehmerbeiträge des [§ 346 SGB III](#) (sog. Arbeitslosenversicherung) spätestens ab dem fünften Jahr nach Beginn des Arbeitsverhältnisses. 2Institute des geweihten Lebens oder Gesellschaften des apostolischen Lebens entscheiden über die Übernahme dieser Beiträge.

(9) 1Bei Lehrkräften im Sinne von Absatz 7 kann der Schulträger die Arbeitnehmerbeiträge des [§ 346 SGB III](#) (sog. Arbeitslosenversicherung) ganz oder teilweise übernehmen. 2Es handelt sich dabei um eine freiwillige Leistung, die ohne Anerkennung einer Rechtspflicht gewährt wird.

Protokollnotiz zu Absatz 8 und 9:

Schulträger, welche die Arbeitnehmerbeiträge nicht übernehmen, sollen bei einer Verbesserung der finanziellen Situation, insbesondere der staatlichen Privatschulfinanzierung oder finanziell günstigeren Formen der Altersversorgung die Möglichkeit der Übernahme bzw. der dauernden Übernahme prüfen.

(10) 1Lehrkräfte mit A-Besoldung, deren Ehegatte als arbeitsvertraglich Beschäftigter, Beamter, Richter oder Soldat im öffentlichen Dienst oder aufgrund des Bezuges einer Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen einen eigenen Anspruch auf Familienzuschlag der Stufe 1 oder einer der folgenden Stufen, Ortszuschlag oder entsprechende Leistungen in Höhe der Stufe 2 oder einer der folgenden Stufen hat oder bis zum 31.10.2006 hatte, erhalten keinen Familienzuschlag.

2Erreicht der Anspruch des Ehegatten nicht die Höhe der Stufe 1 oder einer der folgenden Stufen des Familienzuschlages, so erhält die Lehrkraft eine Aufzahlung in der Höhe, dass beide Ehegatten den Familienzuschlag der jeweiligen Stufe insgesamt einmal erhalten.

3Entsprechendes gilt für Lehrkräfte, deren Ehegatte eine Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen erhält.

Nr. 7

Zu § 21 Teil A, 1. - Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung -

1In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach [§§ 6 Absatz 3 Satz 1, 22 Absatz 1, 26, 27](#) und [29 Teil A, 1.](#) werden das Entgelt gemäß Nr. 6 Absatz 2 sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile einschließlich der vom Arbeitgeber übernommenen Arbeitnehmeranteile zur gesetzlichen Renten- sowie Arbeitslosenversicherung weiterbezahlt. 2§ 21 Sätze 2, 3 Teil A, 1. bleiben unberührt.

Nr. 8

Zu § 22 Teil A, 1. - Entgelt im Krankheitsfall -

1Lehrkräften, die am 30.06.1994 in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben, das am 01.07.1994 zu demselben Arbeitgeber fortbestanden hat und fortbesteht und für deren Arbeitsverhältnis das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (ABD) vereinbart wurde, können, wenn sie in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit sind und einen Anspruch auf Beihilfen nach beamtenrechtlichen Grundsätzen haben, Krankenbezüge in entsprechender Anwendung von [§ 71 Absatz 1 bis 5 Teil A, 1. in der am 30.09.2005 geltenden Fassung](#) zugesagt werden. 2Ein Krankengeldzuschuss wird in diesen Fällen nicht gewährt.

Nr. 9

Zu § 24 Teil A, 1. - Berechnung und Auszahlung des Entgelts -

Die Lehrkraft hat Anspruch auf Anweisung des Entgelts am ersten Banktag des laufenden Monats.

Zum 4. Abschnitt Urlaub und Arbeitsbefreiung

Nr. 10

Zu §§ 26, 27 und 28 Teil A, 1. - Urlaub, Zusatzurlaub, Sonderurlaub -

(1) 1Die [§§ 26, 27 Teil A, 1.](#) finden keine Anwendung. 2Es gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern. 3[§ 28 Teil A, 1.](#) findet mit der Maßgabe Anwendung, dass Beschäftigten auf Antrag Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge gewährt werden soll, wenn sie mindestens ein Kind unter 18 Jahren tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen, und dass der Sonderurlaub längstens bis zu insgesamt 15 Jahren gewährt werden kann; die übrigen Bestimmungen des [§ 28 Teil A, 1.](#) bleiben unberührt.

(2) Für die Höhe des Urlaubsanspruchs bei befristeten Arbeitsverhältnissen gelten die Bestimmungen für die entsprechenden arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräfte des Freistaates Bayern.

(3) 1Wird die Lehrkraft während der Schulferien durch Unfall oder Krankheit arbeitsunfähig, so hat sie dies unverzüglich anzuzeigen. 2Die Fristen des [§ 22 Absatz 1, 3 Teil A, 1.](#) beginnen mit dem Tag der Arbeitsunfähigkeit.

(4) Die Lehrkraft hat sich nach Ende der Schulferien oder, wenn die Arbeitsunfähigkeit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen.

(5) Für Beginn- und Enddatum von Arbeitsverhältnissen, die auf das Schuljahr befristet sind, gelten die Bestimmungen für die entsprechenden arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräfte des Freistaates Bayern.

Zum 5. Abschnitt Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Nr. 11

Zu §§ 31 und 32 Teil A, 1. - Führung auf Probe, Führung auf Zeit -

- (1) Führungspositionen sind die Tätigkeiten als Schulleiterin oder Schulleiter.
- (2) Die Lehrkraft erhält spätestens zwei Jahre nach der Übertragung für die Dauer der Tätigkeit das der Tätigkeit entsprechende Entgelt.

Nr. 12

Zu § 33 Teil A, 1. - Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung -

¹Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Schulhalbjahres (31. Januar beziehungsweise 31. Juli), in dem die Lehrkraft das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat. ²Wird mit einer Lehrkraft, deren Arbeitsverhältnis gemäß Satz 1 geendet hat, ein neuer Arbeitsvertrag geschlossen, richtet sich das Entgelt nach der Besoldungsordnung A; die Eingruppierung unterliegt der freien Vereinbarung.

Nr. 13

Zu § 34 Teil A, 1. - Kündigung des Arbeitsverhältnisses -

- (1) Das Arbeitsverhältnis kann zur Erprobung der Lehrkraft bis zu einem Jahr befristet werden. Abweichend von [§ 30 Absatz 5 Satz 1 Teil A, 1.](#) ist die ordentliche Kündigung zulässig.
- (2) ¹Mit der für den 30. Juni geltenden Frist kann auch zum 31. Juli gekündigt werden. ²Eine Kündigung zum 30. September ist ausgeschlossen.
- (3) Von Lehrkräften, die nach Abschluss des Arbeitsvertrags die Tätigkeit unberechtigt nicht aufnehmen oder ohne Einhaltung der Kündigungsfristen des [§ 34 Teil A, 1.](#) oder bei auf bestimmte Dauer abgeschlossenen Arbeitsverhältnissen vor deren vereinbartem Ende beenden, kann eine Vertragsstrafe bis zur Höhe des Entgelts für die Zeit der Mindestkündigungsfrist verlangt werden.

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

Kapitel 1 - Sonderregelungen zu Teil A, 1.

Zum 1. Abschnitt Allgemeine Vorschriften

Nr. 1

Zu § 1 Teil A, 1. - Allgemeiner Geltungsbereich -

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

Erläuterung:

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

Nr. 2

Zu § 3 Teil A, 1. - Allgemeine Arbeitsbedingungen -

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

Nr. 3

Zu §§ 5 und 5a Teil A, 1. - Qualifizierung, Freiwillige Qualifizierungsmaßnahmen -

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

Protokollnotiz zu Satz 3:

Die für Lehrkräfte des Freistaats Bayern durch KMS III.7 – 5 P4112 – 6, 30 234 vom 7. April 2004 geltende Beschränkung von Wegstrecken- bzw. Mitnahmeentschädigungen findet keine Anwendung.

Zum 2. Abschnitt Arbeitszeit, Überstunden Nr. 4

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 2:

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

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 3:

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

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

(2a) § 9a TzBfG gilt mit der Maßgabe, dass eine Lehrkraft die Verringerung der Arbeitszeit nur jeweils zu Beginn eines Schuljahres bzw. eines zweiten Schulhalbjahres (1. August bzw. Tag nach der Ausgabe des Zwischenzeugnisses) für jeweils mindestens ein Schulhalbjahr oder Schuljahr bis zum Ende eines Schuljahres bzw. eines ersten Schulhalbjahres (31. Juli bzw. Tag der Ausgabe des Zwischenzeugnisses) verlangen kann.

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

Protokollnotiz zu Absatz 3:

1Lehrkräfte erhalten bei für die Dauer von mindestens zwei zusammenhängenden Monaten angeordneter regelmäßiger Mehrarbeit im entsprechenden Umfang erhöhtes Entgelt. 2Regelmäßige Mehrarbeit im Sinn von Satz 1 liegt vor, wenn die Mehrarbeit ohne Unterbrechung innerhalb eines Schuljahres in einer Klasse in einem Fach geleistet wird. 3Krankheit, Fortbildung, Schulfahrten, Ferien und ähnliche Unterbrechungen der vertretenden Lehrkraft stellen keine Unterbrechung im oben genannten Sinne dar. 4Für die Ermittlung von ausgleichspflichtigen Mehrarbeitsstunden wird auch die Vertretungstätigkeit im Ganztagsbereich herangezogen. 5Dabei werden 90 Minuten Einsatz im offenen oder gebundenen Ganztag wie eine Unterrichtsstunde gewertet.

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

Protokollnotiz zu Absatz 4:

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

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

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

¹Vorrangig ist eine Einigung mit den Lehrkräften zu versuchen.

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

Anmerkung:

¹Es bestehen keine Einwände gegen die Anwendung der staatlichen Regelungen bei der Mehr- oder Minderarbeit. ²Eine entsprechende Fixierung mit den betroffenen Lehrkräften im Rahmen der staatlichen Vorgaben wird nahegelegt. ³Der Abbau der Mehrarbeitsstunden erfolgt im Sinne der [Arbeitszeitkontenregelung des Teil D, 4.](#)

Zum 3. Abschnitt Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

Nr. 5

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

(1) Die [§§ 12 bis 14 Teil A, 1.](#) finden keine Anwendung.

(2) Lehrkräfte, bei denen die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen zur Übernahme in ein Beamtenverhältnis an der betreffenden Schulart erfüllt sind (Erfüller), werden eingruppiert wie vergleichbare Beamte des Katholischen Schulwerks in Bayern.

(3) Lehrkräfte, bei denen die Voraussetzungen zur Übernahme in ein Beamtenverhältnis an der betreffenden Schulart wegen Fehlens der fachlichen und/oder pädagogischen Voraussetzungen nicht erfüllt sind (Nichterfüller), werden ein- und höhergruppiert gemäß Teil B, 4.2.

(4) ¹Den Lehrkräften an staatlich anerkannten Ersatzschulen wird das Recht zur Führung der Berufsbezeichnung eingeräumt, die das Bayerische Staatsministerium für Unterricht und Kultus für bestimmte Gruppen von Lehrkräften allgemein festsetzt. ²Das Nähere regelt die Ordnung für Berufsbezeichnungen von arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräften an Schulen in kirchlicher Trägerschaft (OfB) gemäß Teil B, 4.3.

(5) ¹Für die Beurteilung der Lehrkräfte und der Schulleiterinnen und Schulleiter gelten die Ordnung gemäß Absatz 4 Satz 2 und Anlage D, ergänzend die staatlichen Vorschriften. ²Lehrkräfte können auf die nach Vollendung des 58. Lebensjahres fälligen Beurteilungen durch schriftlichen Antrag, der spätestens zwei Wochen nach der Vollendung des 57. Lebensjahres bei der Schulleitung eingegangen sein muss, verzichten; dies gilt nicht für Schulleiterinnen und Schulleiter. ³Der Verzicht auf die Beurteilungen beinhaltet den Verzicht auf die Leistungsfeststellungen nach Nr. 6 Absatz 4 Satz 2 in Verbindung mit [Art. 62 Absatz 1 LfBG](#). ⁴Er ist unwiderruflich und gilt vorbehaltlich Satz 5 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. ⁵Dem Antrag wird entsprochen, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. ⁶Die Entscheidung über den Antrag ist nur wirksam, wenn der Antrag schriftlich erfolgt ist und wenn die Lehrkraft vor der Entscheidung schriftlich über die Unwiderruflichkeit des Verzichts und über die Auswirkungen einer fehlenden Beurteilung und Leistungsfeststellung (keine Einräumung des Rechts zum Führen einer höheren Berufsbezeichnung, kein weiterer Stufenaufstieg nach Nr. 6 Absatz 4 Satz 1 in Verbindung mit [Art. 30 Absatz 2 BayBesG](#), keine Möglichkeit der

Vergabe einer Leistungsstufe Nr. 6 Absatz 4 Satz 1 in Verbindung mit [Art. 66 BayBesG](#)) belehrt worden ist. 7Bei Lehrkräften, die das 57. Lebensjahr spätestens am 31.12.2011 vollenden oder bereits vollendet haben, muss der Antrag abweichend von Satz 2 bis zum 01.01.2012 bei der Schulleitung eingegangen sein.

Nr. 5 a **Lehrkräfte mit Führungsaufgaben**

(1) 1Die Übertragung von Führungsaufgaben mit Weisungsbefugnis (Führungsaufgaben) erfolgt zunächst befristet für eine Bewährungszeit von drei Jahren. 2Zum Ende dieses Zeitraums überprüft und bewertet die Schulleiterin/der Schulleiter im Einvernehmen mit dem Schulträger die Wahrnehmung der Führungsaufgaben anhand der [Ziffern 6 und 7 der Anlage D Abschnitt A 2.2.1](#) (Bewährungsfeststellung nach Anlage D Abschnitt A 4.5.2). 3Wenn die Lehrkraft dabei mindestens die Bewertung „Leistung, die die Anforderungen übersteigt – UB“ erreicht und sie während der Bewährungszeit an Maßnahmen der Qualifizierung teilgenommen hat, welche die für die Wahrnehmung von Führungsaufgaben erforderlichen Kenntnisse vermitteln, werden die Führungsaufgaben auf Dauer übertragen.

Protokollnotiz zu Absatz 1 Satz 3:
Die Teilnahme an Maßnahmen der Qualifizierung vor der Bewährungszeit kann berücksichtigt werden.

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

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

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

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

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

(1) Beratungslehrkräfte erhalten für die Beratungstätigkeit an Schulen mit bis zu 399 Schülerinnen und Schülern mindestens eine Anrechnungsstunde, an Schulen mit 400 und mehr Schülerinnen und Schülern mindestens zwei Anrechnungsstunden.

(2) Schulpsychologen erhalten für ihre Tätigkeit pro 200 zu betreuende Schülerinnen und Schüler eine Anrechnungsstunde.

Protokollnotiz zu Absatz 2:
Voraussetzung für die Tätigkeit als Schulpsychologin / Schulpsychologe ist ein abgeschlossenes Studium der Psychologie mit schulpsychologischem Schwerpunkt nach LPO I.

(3) 1Hauptverantwortliche Systembetreuer/-innen erhalten bei vorwiegend alleiniger Betreuung (ohne wesentliche Unterstützung durch Administrationskräfte auf Trägerebene und/oder

regelmäßig betreuende Fachfirmen) der schulischen IT-Ausstattung an einer oder mehreren Schulen

bei insgesamt bis zu 360 Schülerinnen und Schülern	drei Anrechnungsstunden,
bei bis zu 720 Schülerinnen und Schülern	vier Anrechnungsstunden,
bei bis zu 1080 Schülerinnen und Schülern	fünf Anrechnungsstunden
und ab 1081 Schülerinnen und Schülern	sechs Anrechnungsstunden.

2 Hauptverantwortliche Systembetreuer/-innen erhalten bei gemeinsamer, koordinierender Betreuung der schulischen IT-Ausstattung mit Administrationskräften auf Trägerebene und/oder regelmäßig betreuenden Fachfirmen an einer oder mehreren Schulen

mit insgesamt bis zu 360 Schülerinnen und Schülern	zwei Anrechnungsstunden,
bei bis zu 720 Schülerinnen und Schülern	drei Anrechnungsstunden,
bei bis zu 1080 Schülerinnen und Schülern	vier Anrechnungsstunden
und ab 1081 Schülerinnen und Schülern	fünf Anrechnungsstunden.

3 Hauptverantwortliche Systembetreuer/-innen erhalten bei ausschließlich pädagogisch-didaktischer Aufgabenstellung im Bereich der unterrichtsbezogenen IT einer oder mehrerer Schulen

bei insgesamt bis zu 360 Schülerinnen und Schülern	eine Anrechnungsstunde,
bei mehr als 360 Schülerinnen und Schülern	zwei Anrechnungsstunden.

4 Beim Einsatz mehrerer Lehrkräfte in der Systembetreuung sind die Anrechnungsstunden dem Tätigkeitsumfang entsprechend aufzuteilen. 5 In besonderen Belastungssituationen, die der Träger feststellt, sollen zeitlich befristet weitere Anrechnungsstunden gewährt werden. 6 Die hauptverantwortlichen Systembetreuer/-innen sind verpflichtet, in angemessenem Umfang Fortbildungen im Bereich der Systembetreuung an der eigenen Schule oder darüber hinaus durchzuführen. 7 Zu ihren Aufgaben gehören insbesondere die Beratung und Unterstützung der Schulleitung, des Kollegiums und der Fachschaften in IT- und Medienangelegenheiten, die Vernetzung mit Beratungs- und Fachstellen auf Träger- und regionaler Ebene sowie ggf. weitere von der Schulleitung zugewiesene fachspezifische Aufgabenbereiche.

Protokollnotizen zu Absatz 3:

1 Als schulische IT-Ausstattung im Sinne dieser Regelung ist die Hard- und Software gemeint, die für die unterrichtliche und erzieherische / pädagogische Arbeit genutzt wird.

2 Hauptverantwortliche Systembetreuer/-innen sollen bei schulorganisatorischer Möglichkeit von einer Klassenleitung freigestellt werden.

3 Schülerinnen und Schüler mehrerer betreuter Schulen auch unterschiedlicher Schularten werden für die Berechnung der Anrechnungsstunden zusammengezählt.

4 Eine alleinige Betreuung liegt vor, wenn der Umfang der Unterstützung durch Administrationskräfte auf Trägerebene und / oder regelmäßig betreuende Fachfirmen höchstens 25% der Tätigkeit einer Lehrkraft in der Systembetreuung ausmacht.

5 Eine ausschließlich pädagogisch-didaktische Tätigkeit einer Lehrkraft in der Systembetreuung setzt voraus, dass die Beschränkung auf diese Tätigkeit per Dienstanweisung in Textform angeordnet wurde.

Nr. 6

Zu §§ 15 bis 20b Teil A, 1. - Tabellenentgelt, Stufen der Entgelttabelle, Weitere Anrechnung von Vordienstzeiten bei Einstellung, Allgemeine Regelungen zu den Stufen, Leistungsentgelt, Besondere Einmalzahlung, Erschwerungszuschläge, Jahressonderzahlung, Entgeltbezugsgröße, Einmalige Sonderzahlung 2009, Arbeitgeber-Höherversicherung -

(1) Die [§§ 15 bis 20b Teil A, 1.](#) finden keine Anwendung.

(2) 1 Die Lehrkräfte erhalten Entgelt entsprechend der im [Bayerischen Besoldungsgesetz](#) vorgesehenen Besoldung (Grundbezüge und Nebenbezüge, [Art. 2 BayBesG](#)) sowie der

Ballungsraumzulage ([Art. 94 BayBesG](#)). 2Darüberhinaus können bei Vorliegen eines Angebots zur Berufung in ein Beamtenverhältnis weitere Entgeltbestandteile gewährt werden. 3Lehrkräfte nach Nr. 5 Absatz 3 erhalten Entgelt nach der Besoldungsgruppe, die ihrer Eingruppierung nach Nr. 5 Absatz 3 entspricht. 4Das Entgelt umfasst auch für Teilzeitbeschäftigte die Gewährung von Leistungsstufen und -prämien.

Protokollnotiz zu Nr. 6 Absatz 2 Satz 1:
Artikel 109 Absatz 3 BayBesG findet Anwendung.

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 2:
Das Entgelt für Lehrkräfte nach Nr. 5 Absatz 3 umfasst nicht die Strukturzulage nach [Art. 33 BayBesG](#).

(2a) 1Ansprüche nach Art. 109 Absatz 1 Satz 1 BayBesG bestehen nicht. 2Lehrkräfte, deren Arbeitsverhältnis vor dem 01.04.2023 begonnen hat und am 01.04.2023 besteht, erhalten ab dem 01.04.2023 (Auszahlungsbeginn spätestens im April 2024) eine Anpassungszulage. 3Diese Zulage wird in der Höhe des Betrags gewährt, um den der Orts- und Familienzuschlag bei entsprechender Anwendung der Art. 35 bis 37 BayBesG in der am 01.04.2023 geltenden Fassung, bezogen auf den Zeitraum vom 01.01.2020 bis 31.03.2023, den entsprechend Art. 35 bis 37 BayBesG in der jeweils geltenden Fassung tatsächlich gewährten Familienzuschlag übersteigt. 4Für die Berechnung der Höhe finden Art. 109 Absatz 1 Sätze 2 bis 4 BayBesG entsprechende Anwendung. 5Die Anpassungszulage wird grundsätzlich in monatlichen Teilbeträgen gewährt. 6Die Anzahl der Teilbeträge darf höchstens der Zahl der Monate entsprechen, in denen der Orts- und Familienzuschlag bei entsprechender Anwendung der Art. 35 bis 37 BayBesG in der am 01.04.2023 geltenden Fassung den entsprechend der Art. 35 bis 37 BayBesG in der jeweils geltenden Fassung tatsächlich gewährten Familienzuschlag übersteigt. 7Im Falle der Beendigung oder der Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses (insbesondere Sonderurlaub und Elternzeit) nach dem 01.04.2023 und vor Ablauf des sich aus Satz 6 ergebenden Zeitraumes erfolgt ein Ausgleich des Restbetrages durch eine Einmalzahlung. 8Im Falle einer Beendigung eines Arbeitsverhältnisses vor dem 01.04.2023 und einem unmittelbaren Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber, der das ABD anwendet, besteht der Anspruch für den gesamten Zeitraum nach Satz 2 gegenüber dem neuen Arbeitgeber, sofern für das Arbeitsverhältnis weiterhin ABD Teil B, 4.1. gilt.

Protokollnotiz zu Nr. 6 Absatz 2a Satz 2:
Artikel 109 Absatz 1 BayBesG findet für die Anpassungszulage entsprechende Anwendung.

(3) Änderungen der Besoldung sowie der Ballungsraumzulage werden zum jeweiligen Zeitpunkt Bestandteil dieser Sonderregelungen.

(4) 1Der regelmäßige Stufenaufstieg, die Vergabe einer Leistungsstufe und der Stufenstopp erfolgen entsprechend den Vorschriften des Bayerischen Besoldungsgesetzes. 2Bei Lehrkräften, die nach Nr. 5 Absatz 5 Sätze 2 bis 7 wirksam auf die Beurteilung verzichtet haben, findet ein Stufenaufstieg und die Vergabe einer Leistungsstufe nicht statt. 3Für die nach Satz 1 erforderlichen Leistungsfeststellungen gilt [Art. 62 des Leistungslaufbahngesetzes](#) entsprechend. 4Die Leistungen der Lehrkraft entsprechen den mit dem Amt verbundenen Mindestanforderungen im Sinne des [Art. 30 Absatz 3 Satz 1 BayBesG](#), wenn die Lehrkraft in allen Einzelmerkmalen der fachlichen Leistung mindestens die Bewertungsstufe „Leistung, die Mängel aufweist – MA“ erzielt hat.

Protokollnotiz zu Satz 4:
Bei Lehrkräften, die vor dem 31.07.2013 im Gesamturteil der fachlichen Leistung die Bewertung „Leistung, die den Anforderungen voll entspricht – VE“ oder besser nicht erreicht hatten, und bei denen die Voraussetzungen des Satzes 3 in der am 01.08.2013 in Kraft getretenen Fassung erfüllt wären, endet eine Verzögerung des Stufenaufstiegs mit Ablauf des 31.07.2013.

(5) Für die Überführung oder Überleitung der am 31.12.2010 vorhandenen und in die bis dahin geltende Besoldungsordnung A eingruppierten Lehrkräfte in die Besoldungsordnung A des ab dem 01.01.2011 geltenden [Bayerischen Besoldungsgesetzes](#) sowie für ihre Einordnung in die neuen Grundgehaltstabellen gelten die Vorschriften des [Bayerischen Besoldungsgesetzes](#) entsprechend.

(6) 1Bei Lehrkräften in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis übernimmt der Schulträger die Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gemäß [§ 168 SGB VI](#). 2Dies gilt nicht für Lehrkräfte nach Nr. 5 Abs.3.

(6a) 1Bei Lehrkräften nach Absatz 6 oder 7, deren Arbeitsverhältnis vor dem 30.06.2019 begonnen hat und denen auf Grund der Änderung des [Art. 40 BaySchFG](#) zum 01.01.2006 eine Zusage nach [Art. 40 Abs. 1 – 4 BaySchFG](#) in der bis zum 31.12.2005 geltenden Fassung nicht erteilt wurde, leistet der Schulträger monatlich zum Aufbau einer zusätzlichen Altersvorsorge eine zusätzliche Zahlung als Arbeitgeber-Höherversicherung an die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden. 2Die Einzahlung erfolgt in Höhe von einem Prozent des zusatzversorgungspflichtigen Entgeltes gem. [§ 15 Teil D, 10a](#). 3Institute des geweihten Lebens oder Gesellschaften des apostolischen Lebens können die Leistung nach Satz 1 gewähren; sie können das Nähere in einer Dienstvereinbarung regeln.

Protokollnotiz zu Absatz 6a:

1. Bei der arbeitgeberfinanzierten Zahlung als Arbeitgeber-Höherversicherung handelt es sich um eine reine Beitragszusage im Sinne des BetrAVG.

2. 1Die Regelung der [Nummer 2 ABD Teil D, 10c, Teil A](#) findet Anwendung. 2D.h. etwaig vorhandene Steuerfreibeträge (steuerliche Förderung) werden zunächst auf die Beiträge des Dienstgebers (Pflichtbeiträge und Arbeitgeber-Höherversicherung), sodann auf etwaig umgewandelte Entgeltbestandteile der Lehrkraft angewandt. 3Liegt die Summe der Beiträge des Dienstgebers und der Entgeltumwandlung oberhalb von Steuerfreigrenzen, trägt die Lehrkraft die hierauf entfallende Steuer.

(7) Bei Lehrkräften, die die Voraussetzungen des Absatzes 6 erfüllen, kann der Schulträger die Arbeitnehmerbeiträge des [§ 346 SGB III](#) (sog. Arbeitslosenversicherung) übernehmen.

(8) 1Lehrkräfte mit A-Besoldung, deren Ehegatte als arbeitsvertraglich Beschäftigter, Beamter, Richter oder Soldat im öffentlichen Dienst oder aufgrund des Bezuges einer Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen einen eigenen Anspruch auf Familienzuschlag der Stufe 1 oder einer der folgenden Stufen, Ortszuschlag oder entsprechende Leistungen in Höhe der Stufe 2 oder einer der folgenden Stufen hat oder bis zum 31.10.2006 hatte, erhalten keinen Familienzuschlag.

2Erreicht der Anspruch des Ehegatten nicht die Höhe der Stufe 1 oder einer der folgenden Stufen des Familienzuschlages, so erhält die Lehrkraft eine Aufzahlung in der Höhe, dass beide Ehegatten den Familienzuschlag der jeweiligen Stufe insgesamt einmal erhalten.

3Entsprechendes gilt für Lehrkräfte, deren Ehegatte eine Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen erhält.

Nr. 7

Zu [§ 21 Teil A, 1](#). - Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung -

1In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach [§§ 6 Absatz 3 Satz 1, 22 Absatz 1, 26, 27](#) und [29 Teil A, 1](#). werden das Entgelt gemäß Nr. 6 Absatz 2 sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile einschließlich der vom Arbeitgeber übernommenen Arbeitnehmeranteile zur gesetzlichen Renten- sowie Arbeitslosenversicherung weiterbezahlt. 2[§ 21 Sätze 2, 3 Teil A, 1](#). bleiben unberührt.

Nr. 8

Zu § 22 Teil A, 1. - Entgelt im Krankheitsfall -

1Lehrkräften, die am 30.06.1994 in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben, das am 01.07.1994 zu demselben Arbeitgeber fortbestanden hat und fortbesteht und für deren Arbeitsverhältnis das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (ABD) vereinbart wurde, können, wenn sie in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit sind und einen Anspruch auf Beihilfen nach beamtenrechtlichen Grundsätzen haben, Krankenbezüge in entsprechender Anwendung von § 71 Absatz 1 bis 5 Teil A, 1. in der am 30.09.2005 geltenden Fassung zugesagt werden. 2Ein Krankengeldzuschuss wird in diesen Fällen nicht gewährt.

Nr. 9

Zu § 24 Teil A, 1. - Berechnung und Auszahlung des Entgelts -

Die Lehrkraft hat Anspruch auf Anweisung des Entgelts am ersten Banktag des laufenden Monats.

Zum 4. Abschnitt Urlaub und Arbeitsbefreiung

Nr. 10

Zu §§ 26, 27 und 28 Teil A, 1. - Urlaub, Zusatzurlaub, Sonderurlaub -

(1) 1Die §§ 26, 27 Teil A, 1. finden keine Anwendung. 2Es gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern. 3§ 28 Teil A, 1. findet mit der Maßgabe Anwendung, dass Beschäftigten auf Antrag Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge gewährt werden soll, wenn sie mindestens ein Kind unter 18 Jahren tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen, und dass der Sonderurlaub längstens bis zu insgesamt 15 Jahren gewährt werden kann; die übrigen Bestimmungen des § 28 Teil A, 1. bleiben unberührt.

(2) Für die Höhe des Urlaubsanspruchs bei befristeten Arbeitsverhältnissen gelten die Bestimmungen für die entsprechenden arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräfte des Freistaates Bayern.

(3) 1Wird die Lehrkraft während der Schulferien durch Unfall oder Krankheit arbeitsunfähig, so hat sie dies unverzüglich anzuzeigen. 2Die Fristen des § 22 Absatz 1, 3 Teil A, 1. beginnen mit dem Tag der Arbeitsunfähigkeit.

(4) Die Lehrkraft hat sich nach Ende der Schulferien oder, wenn die Arbeitsunfähigkeit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen.

(5) Für Beginn- und Enddatum von Arbeitsverhältnissen, die auf das Schuljahr befristet sind, gelten die Bestimmungen für die entsprechenden arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräfte des Freistaates Bayern.

Zum 5. Abschnitt Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Nr. 11

Zu §§ 31 und 32 Teil A, 1. - Führung auf Probe, Führung auf Zeit -

- (1) Führungspositionen sind die Tätigkeiten als Schulleiterin oder Schulleiter.
- (2) Die Lehrkraft erhält spätestens zwei Jahre nach der Übertragung für die Dauer der Tätigkeit das der Tätigkeit entsprechende Entgelt.

Nr. 12

Zu § 33 Teil A, 1. - Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung -

1Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Schulhalbjahres (31. Januar beziehungsweise 31. Juli), in dem die Lehrkraft das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat. 2Wird mit einer Lehrkraft, deren Arbeitsverhältnis gemäß Satz 1 geendet hat, ein neuer Arbeitsvertrag geschlossen, richtet sich das Entgelt nach der Besoldungsordnung A; die Eingruppierung unterliegt der freien Vereinbarung.

Nr. 13

Zu § 34 Teil A, 1. - Kündigung des Arbeitsverhältnisses -

- (1) 1Das Arbeitsverhältnis kann zur Erprobung der Lehrkraft bis zu einem Jahr befristet werden. 2Abweichend von § 30 Absatz 5 Satz 1 Teil A, 1. ist die ordentliche Kündigung zulässig.
- (2) 1Mit der für den 30. Juni geltenden Frist kann auch zum 31. Juli gekündigt werden. 2Eine Kündigung zum 30. September ist ausgeschlossen.
- (3) Von Lehrkräften, die nach Abschluss des Arbeitsvertrags die Tätigkeit unberechtigt nicht aufnehmen oder ohne Einhaltung der Kündigungsfristen des § 34 Teil A, 1. oder bei auf bestimmte Dauer abgeschlossenen Arbeitsverhältnissen vor deren vereinbartem Ende beenden, kann eine Vertragsstrafe bis zur Höhe der Entgelts für die Zeit der Mindestkündigungsfrist verlangt werden.

Zum 6. Abschnitt Sonstige Vorschriften

Nr. 14

Zu [§ 36 Teil A, 1.](#) - Beihilfen bei Krankheits-, Pflege-, Geburts- und Todesfällen, Unterstützungen -

1Lehrkräfte in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis erhalten Beihilfe zumindest für die Dauer der Beschäftigung, auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen.¹ 2Lehrkräfte, bei denen der Schulträger gemäß Nr. 6 Absatz 6 die Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gemäß [§ 168 SGB VI](#) übernimmt, erhalten Beihilfe auch im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Bezuges einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Alters. 3Für Institute des geweihten Lebens oder Gesellschaften des apostolischen Lebens gilt Satz 2 ab 01.01.2019.

¹ Gesetzlich Krankenversicherte erhalten derzeit Beihilfe im Tarif 814 und Tarif 820 K Plus.

Auffangklausel

Nr. 15

1Die [§§ 3 Absatz 3, 23 Absatz 2, 29 Absatz 1 Buchstabe d, 39, 40](#) und [41 Teil A, 1.](#) finden keine Anwendung. 2Es gelten anstelle dieser Bestimmungen die jeweiligen Bestimmungen für die entsprechenden Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern.

Kapitel 2 - Sonderregelungen zu Teil B, 3.

Beschäftigte, die die Altersgrenze erreicht haben

(aufgehoben durch Beschluss vom 16.07.2009 mit Inkraftsetzung zum 01.01.2010)

Kapitel 3 - Sonderregelungen zu Teil D, 5.

Sabbatjahrregelung

Nr. 17

Zu [§ 1 Teil D, 5.](#) - Geltungsbereich -

1[Teil D, 5. „Sabbatjahrregelung“](#) findet keine Anwendung. 2Es gelten anstelle dieser Regelung die Bestimmungen für die entsprechenden arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräfte des Freistaates Bayern.

Nr. 18 - Geltung

(1) Diese Regelungen gelten nicht, wenn und soweit der Schulträger aufgrund von Vereinbarungen mit nichtkirchlichen Zuschussgebern an andere Regelungen gebunden ist.

(2) Für am 31.05.2002 bestehende Arbeitsverhältnisse gilt im Verhältnis zu kollektivrechtlichen Regelungen das Günstigkeitsprinzip in entsprechender Anwendung von [§ 4 Absatz 3 des Tarifvertragsgesetzes](#).

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

Kapitel 1 - Sonderregelungen zu Teil A, 1.

Zum 1. Abschnitt Allgemeine Vorschriften

Nr. 1

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

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

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

Erläuterung:

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

Nr. 2

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

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

Nr. 3

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

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

Protokollnotiz zu Satz 3:

Die für Lehrkräfte des Freistaats Bayern durch KMS III.7 – 5 P4112 – 6. 30 234 vom 7. April 2004 geltende Beschränkung von Wegstrecken- bzw. Mitnahmeentschädigungen findet keine Anwendung.

Zum 2. Abschnitt Arbeitszeit, Überstunden Nr. 4

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 2:

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

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 3:

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

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

(2a) § 9a TzBfG gilt mit der Maßgabe, dass eine Lehrkraft die Verringerung der Arbeitszeit nur jeweils zu Beginn eines Schuljahres bzw. eines zweiten Schulhalbjahres (1. August bzw. Tag nach der Ausgabe des Zwischenzeugnisses) für jeweils mindestens ein Schulhalbjahr oder Schuljahr bis zum Ende eines Schuljahres bzw. eines ersten Schulhalbjahres (31. Juli bzw. Tag der Ausgabe des Zwischenzeugnisses) verlangen kann.

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

Protokollnotiz zu Absatz 3:

1Lehrkräfte erhalten bei für die Dauer von mindestens zwei zusammenhängenden Monaten angeordneter regelmäßiger Mehrarbeit im entsprechenden Umfang erhöhtes Entgelt. 2Regelmäßige Mehrarbeit im Sinn von Satz 1 liegt vor, wenn die Mehrarbeit ohne Unterbrechung innerhalb eines Schuljahres in einer Klasse in einem Fach geleistet wird. 3Krankheit, Fortbildung, Schulfahrten, Ferien und ähnliche Unterbrechungen der vertretenden Lehrkraft stellen keine Unterbrechung im oben genannten Sinne dar. 4Für die Ermittlung von ausgleichspflichtigen Mehrarbeitsstunden wird auch die Vertretungstätigkeit im Ganztagsbereich herangezogen. 5Dabei werden 90 Minuten Einsatz im offenen oder gebundenen Ganztags wie eine Unterrichtsstunde gewertet.

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

Protokollnotiz zu Absatz 4:

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

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

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

¹Vorrangig ist eine Einigung mit den Lehrkräften zu versuchen.

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

Protokollnotiz:

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

Zum 3. Abschnitt Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

Nr. 5

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

- (1) Die [§§ 12 bis 14 Teil A, 1.](#) finden keine Anwendung.
- (2) Lehrkräfte, bei denen die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen zur Übernahme in ein Beamtenverhältnis an der betreffenden Schulart erfüllt sind (Erfüller), werden eingruppiert wie vergleichbare Beamte des Katholischen Schulwerks in Bayern.
- (3) Lehrkräfte, bei denen die Voraussetzungen zur Übernahme in ein Beamtenverhältnis an der betreffenden Schulart wegen Fehlens der fachlichen und/oder pädagogischen Voraussetzungen nicht erfüllt sind (Nichterfüller), werden ein- und höhergruppiert gemäß Teil B, 4.2.
- (4) 1Den Lehrkräften an staatlich anerkannten Ersatzschulen wird das Recht zur Führung der Berufsbezeichnung eingeräumt, die das Bayerische Staatsministerium für Unterricht und Kultus für bestimmte Gruppen von Lehrkräften allgemein festsetzt. 2Das Nähere regelt die Ordnung für Berufsbezeichnungen von arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräften an Schulen in kirchlicher Trägerschaft (OfB) gemäß ABD Teil B, 4.3.
- (5) 1Für die Beurteilung der Lehrkräfte und der Schulleiterinnen und Schulleiter gelten die Ordnung gemäß Absatz 4 Satz 2 und Anlage D, ergänzend die staatlichen Vorschriften. 2Lehrkräfte können auf die nach Vollendung des 58. Lebensjahres fälligen Beurteilungen durch schriftlichen Antrag, der spätestens zwei Wochen nach der Vollendung des 57. Lebensjahres bei der Schulleitung eingegangen sein muss, verzichten; dies gilt nicht für Schulleite-rinnen und Schulleiter. 3Der Verzicht auf die Beurteilungen beinhaltet den Verzicht auf die Leistungsfeststellungen nach Nr. 6 Absatz 4 Satz 2 in Verbindung mit [Art. 62 Absatz 1 LlbG](#). 4Er ist unwiderruflich und gilt vorbehaltlich Satz 5 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. 5Dem Antrag wird entsprochen, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. 6Die Entscheidung über den Antrag ist nur wirksam, wenn der Antrag schriftlich erfolgt ist und wenn die Lehrkraft vor der Entscheidung schriftlich über die Unwiderruflichkeit des Verzichts und über die Auswirkungen einer fehlenden Beurteilung und Leistungsfeststellung (keine Einräumung des Rechts zum Führen einer höheren Berufsbezeichnung, kein weiterer Stufenaufstieg nach Nr. 6 Absatz 4 Satz 1 in Verbindung mit [Art. 30 Absatz 2 BayBesG](#), keine Möglichkeit der

Vergabe einer Leistungsstufe Nr. 6 Absatz 4 Satz 1 in Verbindung mit [Art. 66 BayBesG](#)) befehrt worden ist. 7Bei Lehrkräften, die das 57. Lebensjahr spätestens am 31.12.2011 vollenden oder bereits vollendet haben, muss der Antrag abweichend von Satz 2 bis zum 01.01.2012 bei der Schulleitung eingegangen sein.

Nr. 5 a

Dienstzulagen an Grund- und Mittelschulen

(1) 1Lehrkräfte an Grund und Mittelschulen, die in der Besoldungsgruppe 12 der gemäß dem [Bayerischen Besoldungsgesetz geltenden Besoldungsordnung A](#) eingruppiert sind, erhalten nach Maßgabe der Absätze 2 und 3 eine erste Dienstzulage in Höhe der Zulage für die entsprechenden Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern. 2Lehrkräfte an Grund- und Mittelschulen mit Dienstzulage nach Satz 1 erhalten nach Maßgabe der Absätze 2 und 3 eine weitere Dienstzulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Entgelten nach der Besoldungsgruppe A 12 und A 13 des [Bayerischen Besoldungsgesetzes](#). 3§ 3 Absatz 4 Teil B, 4.3, gilt entsprechend. 4In der weiteren Dienstzulage ist die erste Dienstzulage nach Satz 1 enthalten.

Protokollnotiz zu Absatz 1:

1Einbezogen sind auch Lehrkräfte als Systembetreuer nach Nr. 5 b Absatz 2, Beratungslehrkräfte nach Nr. 5 b Absatz 5 und Schulpsychologen nach Nr. 5 b Absatz 7, die in Besoldungsgruppe 12 eingruppiert sind und die aufgrund ihrer Funktion eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem Entgelt ihrer Besoldungsgruppe und der Besoldungsgruppe 13 bzw. A 13 mit Amtszulage erhalten. 2Ausgenommen sind Lehrkräfte als Systembetreuer nach Nr. 5 b Absatz 2 und Beratungslehrkräfte nach Nr. 5 b Absatz 5, deren Eingruppierung niedriger als Besoldungsgruppe 12 ist und die aufgrund ihrer Funktion eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem Entgelt ihrer Besoldungsgruppe und der Besoldungsgruppe A 12 oder einer niedrigeren Besoldungsgruppe erhalten.

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

Protokollnotiz zu Absatz 2:

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

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

(4) Erhalten Systembetreuer nach Nr. 5 b Absatz 2, Beratungslehrkräfte nach Nr. 5 b Absatz 5 oder Schulpsychologen nach Nr. 5 b Absatz 7 eine Dienstzulage nach dieser Vorschrift, so wird diese für die Dauer ihrer Tätigkeit auf das Entgelt angerechnet.

Protokollnotiz zu Absatz 4:

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

Nr. 5 b

Lehrkräfte an Grund- und Mittelschulen als Systembetreuer, Beratungslehrkräfte und Schulpsychologen

(1) 1Hauptverantwortliche Systembetreuer/-innen erhalten bei vorwiegend alleiniger Betreuung (ohne wesentliche Unterstützung durch Administrationskräfte auf Trägerebene und/oder regelmäßig betreuende Fachfirmen) der schulischen IT-Ausstattung an einer oder mehreren Schulen

bei insgesamt bis zu 360 Schülerinnen und Schülern	drei Anrechnungsstunden,
bei bis zu 720 Schülerinnen und Schülern	vier Anrechnungsstunden,
bei bis zu 1080 Schülerinnen und Schülern	fünf Anrechnungsstunden
und ab 1081 Schülerinnen und Schülern	sechs Anrechnungsstunden.

2Hauptverantwortliche Systembetreuer/-innen erhalten bei gemeinsamer, koordinierender Betreuung der schulischen IT-Ausstattung mit Administrationskräften auf Trägerebene und/oder regelmäßig betreuenden Fachfirmen an einer oder mehreren Schulen

mit insgesamt bis zu 360 Schülerinnen und Schülern	zwei Anrechnungsstunden,
bei bis zu 720 Schülerinnen und Schülern	drei Anrechnungsstunden,
bei bis zu 1080 Schülerinnen und Schülern	vier Anrechnungsstunden
und ab 1081 Schülerinnen und Schülern	fünf Anrechnungsstunden.

3Hauptverantwortliche Systembetreuer/-innen erhalten bei ausschließlich pädagogisch-didaktischer Aufgabenstellung im Bereich der unterrichtsbezogenen IT einer oder mehrerer Schulen

bei insgesamt bis zu 360 Schülerinnen und Schülern	eine Anrechnungsstunde,
bei mehr als 360 Schülerinnen und Schülern	zwei Anrechnungsstunden.

4Beim Einsatz mehrerer Lehrkräfte in der Systembetreuung sind die Anrechnungsstunden dem Tätigkeitsumfang entsprechend aufzuteilen. 5In besonderen Belastungssituationen, die der Träger feststellt, sollen zeitlich befristet weitere Anrechnungsstunden gewährt werden.

Protokollnotizen zu Absatz 1:

1Als schulische IT-Ausstattung im Sinne dieser Regelung ist die Hard- und Software gemeint, die für die unterrichtliche und erzieherische / pädagogische Arbeit genutzt wird.

2Hauptverantwortliche Systembetreuer/-innen sollen bei schulorganisatorischer Möglichkeit von einer Klassenleitung freigestellt werden.

3Schülerinnen und Schüler mehrerer betreuer Schulen auch unterschiedlicher Schularten werden für die Berechnung der Anrechnungsstunden zusammengezählt.

4Eine alleinige Betreuung liegt vor, wenn der Umfang der Unterstützung durch Administrationskräfte auf Trägerebene und / oder regelmäßig betreuende Fachfirmen höchstens 25% der Tätigkeit einer Lehrkraft in der Systembetreuung ausmacht.

5Eine ausschließlich pädagogisch-didaktische Tätigkeit einer Lehrkraft in der Systembetreuung setzt voraus, dass die Beschränkung auf diese Tätigkeit per Dienstanweisung in Textform angeordnet wurde.

(2) Hauptverantwortliche Systembetreuer/-innen erhalten bei alleiniger Betreuung der schulischen Verwaltungs-EDV-Ausstattung sowie der sonstigen schulischen EDV-Ausstattung an einer oder mehreren Schulen mit insgesamt über 540 Schülerinnen und Schülern nach dreijähriger Bewährung für die weitere Dauer der Tätigkeit als Systembetreuer/-innen eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem Entgelt ihrer Besoldungsgruppe und der nächsthöheren Besoldungsgruppe der für Beamte des Freistaats Bayern gemäß dem [Bayerischen Besoldungsgesetz geltenden Besoldungsordnung](#), jedoch höchstens in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem Entgelt ihrer Besoldungsgruppe und der Besoldungsgruppe A 13.

Protokollnotiz zu Satz 1:

Bei überwiegender Tätigkeit an der Grund- bzw. Mittelschule werden Schülerinnen und Schüler mehrerer betreuer Schulen auch unterschiedlicher Schularten zusammengezählt.

(3) 1Die hauptverantwortlichen Systembetreuer/innen sind verpflichtet, in angemessenem Umfang Fortbildungen im Bereich der Systembetreuung an der eigenen Schule oder darüber hinaus durchzuführen. 2Zu ihren Aufgaben gehören insbesondere die Beratung und Unterstützung der Schulleitung, des Kollegiums und der Fachschaften in IT- und Medienangelegenheiten, die Vernetzung mit Beratungs- und Fachstellen auf Träger- und regionaler Ebene sowie ggf. weitere von der Schulleitung zugewiesene fachspezifische Aufgabenbereiche.

(4) Beratungslehrkräfte erhalten für die Beratungstätigkeit an Schulen mit bis zu 199 Schülerinnen und Schüler mindestens eine Anrechnungsstunde, an Schulen mit 200 bis 399 Schülerinnen und Schüler mindestens zwei Anrechnungsstunden bei 400 und mehr Schülerinnen und Schüler mindestens drei Anrechnungsstunden.

(5) 1Beratungslehrkräfte mit bestandener Erweiterungsprüfung zur Beratungslehrkraft gemäß LPO I erhalten nach dreijähriger Bewährung für die weitere Dauer der Tätigkeit als Beratungslehrkraft eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem Entgelt ihrer Besoldungsgruppe und der nächsthöheren Besoldungsgruppe der für Beamte des Freistaats Bayern gemäß dem [Bayerischen Besoldungsgesetz geltenden Besoldungsordnung](#), jedoch höchstens in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem Entgelt ihrer Besoldungsgruppe und der Besoldungsgruppe A 13. 2Dies gilt auch für Lehrkräfte, die die Weiterbildung des Katholischen Schulwerks in Bayern erfolgreich abgeschlossen haben, sowie für Lehrkräfte nach Nr. 5 Absatz 3 als Beratungslehrkräfte, wenn sie ein Studium für die Qualifikation als Beratungslehrkraft gemäß [LPO I](#) vollständig absolviert und die Abschlussprüfung beim Katholischen Schulwerk in Bayern bestanden haben.

(6) Schulpsychologen erhalten für ihre Tätigkeit an einer oder mehreren Schulen mit insgesamt bis zu 149 Schülerinnen und Schülern eine Anrechnungsstunde, an Schulen mit insgesamt 150 bis 299 Schülerinnen und Schülern zwei Anrechnungsstunden, an Schulen mit insgesamt 300 bis 449 Schülerinnen und Schülern drei Anrechnungsstunden und an Schulen mit insgesamt 450 oder mehr Schülerinnen und Schülern vier Anrechnungsstunden.

(7) 1Schulpsychologen erhalten nach dreijähriger Bewährung für die weitere Dauer der Tätigkeit als Schulpsychologe eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem Entgelt ihrer Besoldungsgruppe und der Besoldungsgruppe A 13 mit Amtszulage* der für Beamte des Freistaats Bayern gemäß dem [Bayerischen Besoldungsgesetz geltenden Besoldungsordnung](#). 2Voraussetzung für die Tätigkeit als Schulpsychologin/Schulpsychologe ist ein abgeschlossenes Studium der Psychologie mit schulpsychologischem Schwerpunkt nach LPO I.

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

(8) 1Die Bewährungszeit beginnt mit der Übernahme der Tätigkeit. 2Zum Ende der Bewährungszeit überprüft und bewertet die Schulleiterin/der Schulleiter im Einvernehmen mit dem Schulträger die Wahrnehmung der übertragenen Aufgaben als Systembetreuer, Beratungslehrkraft oder Schulpsychologe anhand [Ziffer 6 der Anlage D Abschnitt A 2.2.1.](#) (Bewährungsfeststellung). 3Das Erfordernis der Bewährung ist erfüllt, wenn die Lehrkraft dabei mindestens die Bewertung „Leistung, die die Anforderungen übersteigt – UB“ erreicht.

Protokollnotiz zu Nr. 5 b:

Soweit in Nr. 5 b nicht anders geregelt, gilt für die Erfüllung der Bewährungszeit [Anlage C Teil B, 4.1.](#) mit Ausnahme der Nrn. 1 und 2.

Nr. 6

Zu §§ 15 bis 20b Teil A, 1. - Tabellenentgelt, Stufen der Entgelttabelle, Weitere Anrechnung von Vordienstzeiten bei Einstellung, Allgemeine Regelungen zu den Stufen, Leistungsentgelt, Besondere Einmalzahlung, Erschwerniszuschläge, Jahressonderzahlung, Entgeltbezugsgröße, Einmalige Sonderzahlung 2009, Arbeitgeber-Höherversicherung -

(1) Die [§§ 15 bis 20b Teil A, 1.](#) finden keine Anwendung.

(2) 1Die Lehrkräfte erhalten Entgelt entsprechend der im Bayerischen Besoldungsgesetz vorgesehenen Besoldung (Grundbezüge und Nebenbezüge, [Art. 2 BayBesG](#)) sowie der Ballungsraumzulage ([Art. 94 BayBesG](#)). 2Darüberhinaus können bei Vorliegen eines Angebots zur Berufung in ein Beamtenverhältnis weitere Entgeltbestandteile gewährt werden. 3Lehrkräfte nach Nr. 5 Absatz 3 erhalten Entgelt nach der Besoldungsgruppe, die ihrer Eingruppierung nach Nr. 5 Absatz 3 entspricht. 4Das Entgelt umfasst auch für Teilzeitbeschäftigte die Gewährung von Leistungsstufen und -prämien.

Protokollnotiz zu Nr. 6 Absatz 2 Satz 1:
Artikel 109 Absatz 3 BayBesG findet Anwendung.

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 2:

Das Entgelt für Lehrkräfte nach Nr. 5 Absatz 3 umfasst nicht die Strukturzulage nach [Art. 33 BayBesG](#). In Fällen, in denen die Strukturzulage bisher Lehrkräften nach Nr. 5 Absatz 3 gewährt wurde, wird sie nicht mit Wirkung für die Vergangenheit zurückgefordert; maßgeblich ist der Zeitpunkt der Veröffentlichung dieser Protokollnotiz im Amtsblatt.

(2a) 1Ansprüche nach Art. 109 Absatz 1 Satz 1 BayBesG bestehen nicht. 2Lehrkräfte, deren Arbeitsverhältnis vor dem 01.04.2023 begonnen hat und am 01.04.2023 besteht, erhalten ab dem 01.04.2023 (Auszahlungsbeginn spätestens im April 2024) eine Anpassungszulage. 3Diese Zulage wird in der Höhe des Betrags gewährt, um den der Orts- und Familienzuschlag bei entsprechender Anwendung der Art. 35 bis 37 BayBesG in der am 01.04.2023 geltenden Fassung, bezogen auf den Zeitraum vom 01.01.2020 bis 31.03.2023, den entsprechend Art. 35 bis 37 BayBesG in der jeweils geltenden Fassung tatsächlich gewährten Familienzuschlag übersteigt. 4Für die Berechnung der Höhe finden Art. 109 Absatz 1 Sätze 2 bis 4 BayBesG entsprechende Anwendung. 5Die Anpassungszulage wird grundsätzlich in monatlichen Teilbeträgen gewährt. 6Die Anzahl der Teilbeträge darf höchstens der Zahl der Monate entsprechen, in denen der Orts- und Familienzuschlag bei entsprechender Anwendung der Art. 35 bis 37 BayBesG in der am 01.04.2023 geltenden Fassung den entsprechend der Art. 35 bis 37 BayBesG in der jeweils geltenden Fassung tatsächlich gewährten Familienzuschlag übersteigt. 7Im Falle der Beendigung oder der Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses (insbesondere Sonderurlaub und Elternzeit) nach dem 01.04.2023 und vor Ablauf des sich aus Satz 6 ergebenden Zeitraumes erfolgt ein Ausgleich des Restbetrages durch eine Einmalzahlung. 8Im Falle einer Beendigung eines Arbeitsverhältnisses vor dem 01.04.2023 und einem unmittelbaren Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber, der das ABD anwendet, besteht der Anspruch für den gesamten Zeitraum nach Satz 2 gegenüber dem neuen Arbeitgeber, sofern für das Arbeitsverhältnis weiterhin ABD Teil B, 4.1. gilt.

Protokollnotiz zu Nr. 6 Absatz 2a Satz 2:
Artikel 109 Absatz 1 BayBesG findet für die Anpassungszulage entsprechende Anwendung.

(3) Änderungen der Besoldung sowie der Ballungsraumzulage werden zum jeweiligen Zeitpunkt Bestandteil dieser Sonderregelungen.

(4) 1Der regelmäßige Stufenaufstieg, die Vergabe einer Leistungsstufe und der Stufenstopp erfolgen entsprechend den Vorschriften des [Bayerischen Besoldungsgesetzes](#). 2Bei Lehrkräften, die nach Nr. 5 Absatz 5 Sätze 2 bis 7 wirksam auf die Beurteilung verzichtet haben, findet ein Stufenaufstieg und die Vergabe einer Leistungsstufe nicht statt. 3Für die nach Satz 1 erforderlichen Leistungsfeststellungen gilt [Art. 62 des Leistungslaufbahngesetzes](#) entsprechend. 4Die Leistungen der Lehrkraft entsprechen den mit dem Amt verbundenen Mindestanforderungen im Sinne des [Art. 30 Absatz 3 Satz 1 BayBesG](#), wenn die Lehrkraft in allen Einzelmerkmalen der fachlichen Leistung mindestens die Bewertungsstufe „Leistung, die Mängel aufweist – MA“ erzielt hat.

Protokollnotiz zu Satz 4:

Bei Lehrkräften, die vor dem 31.07.2013 im Gesamturteil der fachlichen Leistung die Bewertung „Leistung, die den Anforderungen voll entspricht – VE“ oder besser nicht erreicht hatten, und bei denen die Voraussetzungen des Satzes 3 in der am 01.08.2013 in Kraft getretenen Fassung erfüllt wären, endet eine Verzögerung des Stufenaufstiegs mit Ablauf des 31.07.2013.

(5) Für die Überführung oder Überleitung der am 31.12.2010 vorhandenen und in die bis dahin geltende Besoldungsordnung A eingruppierten Lehrkräfte in die Besoldungsordnung A des ab dem 01.01.2011 geltenden [Bayerischen Besoldungsgesetzes](#) sowie für ihre Einordnung in die neuen Grundgehaltstabellen gelten die Vorschriften des [Bayerischen Besoldungsgesetzes](#) entsprechend.

(6) 1Bei Lehrkräften in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis übernimmt der Schulträger die Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gemäß [§ 168 SGB VI](#). Dies gilt nicht für Lehrkräfte nach Nr. 5 Abs. 3.

(6a) 1Bei Lehrkräften nach Absatz 6 oder 7, deren Arbeitsverhältnis vor dem 30.06.2019 begonnen hat und denen auf Grund der Änderung des [Art. 40 BaySchFG](#) zum 01.01.2006 eine Zusage nach [Art. 40 Abs. 1 – 4 BaySchFG](#) in der bis zum 31.12.2005 geltenden Fassung nicht erteilt wurde, leistet der Schulträger monatlich zum Aufbau einer zusätzlichen Altersvorsorge eine zusätzliche Zahlung als Arbeitgeber-Höhrversicherung an die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden. 2Die Einzahlung erfolgt in Höhe von einem Prozent des zusatzversorgungspflichtigen Entgeltes gem. [§ 15 Teil D, 10a](#). 3Institute des geweihten Lebens oder Gesellschaften des apostolischen Lebens können die Leistung nach Satz 1 gewähren; sie können das Nähere in einer Dienstvereinbarung regeln.

Protokollnotiz zu Absatz 6a:

1. Bei der arbeitgeberfinanzierten Zahlung als Arbeitgeber-Höhrversicherung handelt es sich um eine reine Beitragszusage im Sinne des BetrAVG.

2. 1Die Regelung der [Nummer 2 ABD Teil D, 10c. Teil A](#) findet Anwendung. 2D.h. etwaig vorhandene Steuerfreibeträge (steuerliche Förderung) werden zunächst auf die Beiträge des Dienstgebers (Pflichtbeiträge und Arbeitgeber-Höhrversicherung), sodann auf etwaig umgewandelte Entgeltbestandteile der Lehrkraft angewandt. 3Liegt die Summe der Beiträge des Dienstgebers und der Entgeltumwandlung oberhalb von Steuerfreigrenzen, trägt die Lehrkraft die hierauf entfallende Steuer.“

(7) Bei Lehrkräften, die die Voraussetzungen des Absatzes 6 erfüllen, übernimmt der Schulträger die Arbeitnehmerbeiträge des [§ 346 SGB III](#) (sog. Arbeitslosenversicherung).

(8) 1Lehrkräfte mit A-Besoldung, deren Ehegatte als arbeitsvertraglich Beschäftigter, Beamter, Richter oder Soldat im öffentlichen Dienst oder aufgrund des Bezuges einer Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen einen eigenen Anspruch auf Familienzuschlag der Stufe 1 oder einer der folgenden Stufen, Ortszuschlag oder entsprechende Leistungen in Höhe der

Stufe 2 oder einer der folgenden Stufen hat oder bis zum 31.10.2006 hatte, erhalten keinen Familienzuschlag.

2Erreicht der Anspruch des Ehegatten nicht die Höhe der Stufe 1 oder einer der folgenden Stufen des Familienzuschlages, so erhält die Lehrkraft eine Aufzahlung in der Höhe, dass beide Ehegatten den Familienzuschlag der jeweiligen Stufe insgesamt einmal erhalten.

3Entsprechendes gilt für Lehrkräfte, deren Ehegatte eine Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen erhält.

Nr. 7

Zu § 21 Teil A, 1. - Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung -

1In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach §§ 6 Absatz 3 Satz 1, 22 Absatz 1, 26, 27 und 29 Teil A, 1. werden das Entgelt gemäß Nr. 6 Absatz 2 sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile einschließlich der vom Arbeitgeber übernommenen Arbeitnehmeranteile zur Renten- sowie Sozialversicherung weiterbezahlt. 2§ 21 Sätze 2, 3 Teil A, 1. bleiben unberührt.

Nr. 8

Zu § 22 Teil A, 1. - Entgelt im Krankheitsfall -

1Lehrkräften, die am 30.06.1994 in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben, das am 01.07.1994 zu demselben Arbeitgeber fortbestanden hat und fortbesteht und für deren Arbeitsverhältnis das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (ABD) vereinbart wurde, können, wenn sie in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit sind und einen Anspruch auf Beihilfen nach beamtenrechtlichen Grundsätzen haben, Krankenbezüge in entsprechender Anwendung von § 71 Absatz 1 bis 5 Teil A, 1. in der am 30.09.2005 geltenden Fassung zugesagt werden. 2Ein Krankengeldzuschuss wird in diesen Fällen nicht gewährt.

Nr. 9

Zu § 24 Teil A, 1. - Berechnung und Auszahlung des Entgelts -

Die Lehrkraft hat Anspruch auf Anweisung des Entgelts am ersten Banktag des laufenden Monats.

Zum 4. Abschnitt Urlaub und Arbeitsbefreiung

Nr. 10

Zu §§ 26, 27 und 28 Teil A, 1. - Urlaub, Zusatzurlaub, Sonderurlaub -

(1) 1Die §§ 26, 27 Teil A, 1. finden keine Anwendung. 2Es gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern. 3§ 28 Teil A, 1. findet mit der Maßgabe Anwendung, dass Beschäftigten auf Antrag Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge gewährt werden soll, wenn sie mindestens ein Kind unter 18 Jahren tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen, und dass der Sonderurlaub längstens bis zu insgesamt 15 Jahren gewährt werden kann; die übrigen Bestimmungen des § 28 Teil A, 1. bleiben unberührt.

(2) Für die Höhe des Urlaubsanspruchs bei befristeten Arbeitsverhältnissen gelten die Bestimmungen für die entsprechenden arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräfte des Freistaates Bayern.

(3) 1Wird die Lehrkraft während der Schulferien durch Unfall oder Krankheit arbeitsunfähig, so hat sie dies unverzüglich anzuzeigen. 2Die Fristen des [§ 22 Absatz 1, 3 Teil A, 1](#), beginnen mit dem Tag der Arbeitsunfähigkeit.

(4) Die Lehrkraft hat sich nach Ende der Schulferien oder, wenn die Arbeitsunfähigkeit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen.

(5) Für Beginn- und Enddatum von Arbeitsverhältnissen, die auf das Schuljahr befristet sind, gelten die Bestimmungen für die entsprechenden arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräfte des Freistaates Bayern.

Zum 5. Abschnitt **Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Nr. 11

Zu [§§ 31 und 32 Teil A, 1](#). - Führung auf Probe, Führung auf Zeit -

(1) Führungspositionen sind die Tätigkeiten als Schulleiterin oder Schulleiter.

(2) Die Lehrkraft erhält spätestens zwei Jahre nach der Übertragung für die Dauer der Tätigkeit das der Tätigkeit entsprechende Entgelt.

Nr. 12

Zu [§ 33 Teil A, 1](#). - Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung -

1Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Schulhalbjahres (31. Januar beziehungsweise 31. Juli), in dem die Lehrkraft das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat. 2Wird mit einer Lehrkraft, deren Arbeitsverhältnis gemäß Satz 1 geendet hat, ein neuer Arbeitsvertrag geschlossen, richtet sich das Entgelt nach der Besoldungsordnung A; die Eingruppierung unterliegt der freien Vereinbarung.

Nr. 13

Zu [§ 34 Teil A, 1](#). - Kündigung des Arbeitsverhältnisses -

(1) 1Das Arbeitsverhältnis kann zur Erprobung der Lehrkraft bis zu einem Jahr befristet werden. 2Abweichend von [§ 30 Absatz 5 Satz 1 Teil A, 1](#), ist die ordentliche Kündigung zulässig.

(2) 1Mit der für den 30. Juni geltenden Frist kann auch zum 31. Juli gekündigt werden. 2Eine Kündigung zum 30. September ist ausgeschlossen.

(3) Von Lehrkräften, die nach Abschluss des Arbeitsvertrags die Tätigkeit unberechtigt nicht aufnehmen oder ohne Einhaltung der Kündigungsfristen des [§ 34 Teil A, 1](#), oder bei auf bestimmte Dauer abgeschlossenen Arbeitsverhältnissen vor deren vereinbartem Ende

beendigen, kann eine Vertragsstrafe bis zur Höhe des Entgelts für die Zeit der
Mindestkündigungsfrist verlangt werden.

Zum 6. Abschnitt Sonstige Vorschriften

Nr. 14

Zu § 36 Teil A, 1. - Beihilfen bei Krankheits-, Pflege-, Geburts- und Todesfällen, Unterstützungen -

¹Lehrkräfte in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis erhalten Beihilfe zumindest für die Dauer
der Beschäftigung, auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen
Gründen.¹ ²Lehrkräfte, bei denen der Schulträger gemäß Nr. 6 Absatz 6 die
Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gemäß § 168 SGB VI übernimmt,
erhalten Beihilfe auch im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Bezuges einer
Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Alters. ³Für Institute des geweihten
Lebens oder Gesellschaften des apostolischen Lebens gilt Satz 2 ab 01.01.2019

¹ Gesetzlich Krankenversicherte erhalten derzeit Beihilfe im Tarif 814 und Tarif 820 K Plus.

Auffangklausel

Nr. 15

¹Die §§ 3 Absatz 3, 23 Absatz 2, 29 Absatz 1 Buchstabe d, 39, 40 und 41 Teil A, 1. finden keine
Anwendung. ²Es gelten anstelle dieser Bestimmungen die jeweiligen Bestimmungen für die
entsprechenden Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern.

Kapitel 2 - Sonderregelungen zu Teil B, 3.

Beschäftigte, die die Altersgrenze erreicht haben

(aufgehoben durch Beschluss vom 16.07.2009 mit Inkraftsetzung zum 01.01.2010)

Kapitel 3 - Sonderregelungen zu Teil D, 5.

Sabbatjahrregelung

Nr. 17

Zu § 1 Teil D, 5. - Geltungsbereich -

¹Teil D, 5. „Sabbatjahrregelung“ findet keine Anwendung. ²Es gelten anstelle dieser Regelung
die Bestimmungen für die entsprechenden arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräfte des
Freistaates Bayern.

Nr. 18 - Geltung

Für am 31.12.2001 bestehende Arbeitsverhältnisse gilt im Verhältnis zu kollektivrechtlichen Regelungen das Günstigkeitsprinzip in entsprechender Anwendung von § 4 Absatz 3 des Tarifvertragsgesetzes.

Anlage A

(frei)

Anlage B

(frei)

Anlage C

(frei)

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

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

1. Allgemeines

1.1 Dienstliche Beurteilungen erfüllen im Wesentlichen folgende Zwecke:

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

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

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

1.2 Grundsätze der Beurteilung

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

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

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

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

4.2.2 Zu beurteilender Personenkreis

4.2.2.1 Turnusmäßig bzw. periodisch zu beurteilen sind alle arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräfte und alle auf Lebenszeit verbeamteten Lehrkräfte des Katholischen Schulwerks. Nicht turnusmäßig beurteilt werden arbeitsvertraglich beschäftigte Lehrkräfte mit einer Unterrichtsverpflichtung von bis zu acht Wochenstunden, die aus einer weiteren hauptberuflichen Tätigkeit Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung oder einem berufsständischen Versorgungswerk zahlen bzw. Leistungen erhalten bzw. Ansprüche aus der Künstlersozialversicherung haben. Für diese Lehrkräfte wird zum Ende der nach Teil B, 4.1. Anlagen A oder B vorgeschriebenen Bewährungszeit eine Anlassbeurteilung erstellt, soweit sie nicht durch schriftliche und unwiderrufliche Erklärung auf den Bewährungsaufstieg verzichten.

4.2.2.2

4.2.2.2.1 Nicht mehr beurteilt werden arbeitsvertraglich beschäftigte Lehrkräfte, wenn im Laufe von 12 Monaten nach Ende des Beurteilungszeitraums anschließt, das Arbeitsverhältnis wegen Bezugs einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Alters beendet wird oder sie in diesem Zeitraum in die Freistellungsphase der Altersteilzeit treten. Dies gilt nicht, wenn die Lehrkraft noch nicht die Endstufe (Art. 30 Abs. 2 Satz 1 BayBesG entsprechend) in ihrer Besoldungsgruppe erreicht hat. Nicht mehr beurteilt wird außerdem, wer wirksam nach Nr. 5 Absatz 5 Sätze 2 bis 6 Teil B, 4.1. auf die Beurteilung verzichtet hat. Dies gilt nicht, wenn der Schulträger eine Beurteilung fordert.

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

- in den gesetzlichen Ruhestand,
- in den Antragsruhestand (Antrag gestellt und Bewilligungsvoraussetzungen erfüllt),
- in die Freistellungsphase der Altersteilzeit,
- in die Freistellungsphase eines Sabbatjahrmodells und unmittelbar anschließend in den gesetzlichen Ruhestand oder den Antragsruhestand (Antrag gestellt und Bewilligungsvoraussetzungen erfüllt) oder
- ohne Dienstbezüge beurlaubt werden und unmittelbar anschließend in den gesetzlichen Ruhestand oder den Antragsruhestand (Antrag gestellt und Bewilligungsvoraussetzungen erfüllt) treten. Nr. 4.2.2.2.1 Satz 2 gilt entsprechend. Nicht mehr beurteilt wird außerdem, wer wirksam entsprechend Nr. 5 Absatz 5 Sätze 2 bis 6 Teil B, 4.1. auf die Beurteilung verzichtet hat. Dies gilt nicht, wenn das Katholische Schulwerk oder der Schulträger eine Beurteilung fordert.

4.3 Zwischenbeurteilung

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

4.3.2 Wechselt eine Lehrkraft an eine andere Schule oder an eine nicht mit unterrichtlichen Aufgaben befasste Stelle, erstellt die oder der bisher zuständige Beurteilende eine Zwischenbeurteilung, wenn die Lehrkraft mindestens sechs Monate an der Schule tätig war und im letzten Schulhalbjahr ihrer Tätigkeit nicht dienstlich beurteilt worden ist. Ist die aufnehmende Stelle eine andere Schule im Anwendungsbereich des ABD, erhält diese – sowie bei einem Wechsel des Schulträgers im Anwendungsbereich des ABD auch der aufnehmende Schulträger – einen Abdruck der Zwischenbeurteilung, gegebenenfalls mit einer Abschrift dagegen erhobener schriftlicher Einwendungen; führt die Überprüfung der Zwischenbeurteilung zu deren Abänderung, so wird die aufnehmende Schule hiervon verständigt.

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

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

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

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

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

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

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

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

4.5 Anlassbeurteilung und Bewährungsfeststellung

4.5.1 Anlassbeurteilung

4.5.1.1.

4.5.1.1.1 Für Lehrkräfte nach ABD Teil B, 4.1. Nr. 5 Abs. 3 ist zum Ende der Bewährungszeit eine Anlassbeurteilung zu erstellen, sofern sie nicht bereits innerhalb von drei Jahren vor Ablauf der Bewährungszeit turnusmäßig beurteilt worden sind. Die Nrn. 4.1.2.4 bis 4.2.1.9 gelten entsprechend.

4.5.1.1.2 Für eine Lehrkraft, die sich für eine Funktion bewirbt, ist eine Anlassbeurteilung zu erstellen ([Art. 54 Abs. 1 Satz 2 LfBG](#) entsprechend), wenn

- a) noch keine turnusmäßige bzw. periodische Beurteilung der Bewerberin bzw. des Bewerbers erfolgt ist,
- b) die letzte dienstliche Beurteilung der Bewerberin bzw. des Bewerbers länger als vier Jahre zurückliegt,
- c) der Bewerberin bzw. dem Bewerber seit der letzten dienstlichen Beurteilung das Recht zum Führen einer höheren Berufsbezeichnung eingeräumt wurde oder wenn sie bzw. er befördert wurde und sie bzw. er in der höheren Besoldungsgruppe mindestens zwölf Monate tätig war,
- d) die Bewerberin bzw. der Bewerber mit einer Funktionstätigkeit, insbesondere mit der Wahrnehmung amtsprägender Funktionen betraut wurde, deren Ausübung im Rahmen der letzten dienstlichen Beurteilung noch nicht gewürdigt werden konnte, und diese Funktionstätigkeit über einen Zeitraum von mindestens zwölf Monaten ausgeübt hat,
- e) sich die Leistungen der Bewerberin bzw. des Bewerbers im Vergleich zur letzten dienstlichen Beurteilung im Hinblick auf die angestrebte Funktion über einen Zeitraum von mindestens zwölf Monaten wesentlich verändert haben und sich dies auf das Gesamtprädikat oder die Verwendungsseignung auswirkt.

4.5.1.1.3 Anlassbeurteilungen sind zudem auf Anforderung der überprüfenden Stelle zu erstellen.

4.5.1.2 In den unter Nr. 4.5.1.1.2 Buchst. b) – e) genannten Fallgruppen umfasst der Beurteilungszeitraum der Anlassbeurteilung den Zeitraum, welcher der letzten turnusmäßigen bzw. periodischen Beurteilung der Bewerberin bzw. des Bewerbers zugrunde gelegt wurde, längstens jedoch den letzten regulären Beurteilungszeitraum, bis zur Erstellung der Anlassbeurteilung. Der Beurteilungszeitraum kann somit mehr als fünf Jahre umfassen.

4.5.2 Bewährungsfeststellung

4.5.2.1 Bei Lehrkräften, denen nach [Nr. 5 a Absatz 1 Satz 1 ABD Teil B, 4.1.1.](#) und [4.1.2.](#) Führungsaufgaben mit Weisungsbefugnis befristet übertragen wurden und bei Lehrkräften als Systembetreuer, Beratungslehrkräfte oder Schulpsychologen nach [Nr. 5 b ABD Teil B, 4.1.1.](#) und [4.1.3.](#) wird die Bewährung zum Ende der Bewährungszeit durch eine Bewährungsfeststellung überprüft. Die Überprüfung und Bewertung erfolgt ausschließlich hinsichtlich der fachlichen Leistung nach Nr. 2.2.1.6, bei Lehrkräften mit Führungsaufgaben zusätzlich hinsichtlich der fachlichen Leistung nach Nr. 2.2.1.7.

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

4.6 Zuständigkeit

4.6.1 Die dienstlichen Beurteilungen der Lehrkräfte erstellt und unterzeichnet die Schulleiterin oder der Schulleiter. Treten Schulleiterinnen oder Schulleiter in den Ruhestand, in die Freistellungsphase der Altersteilzeit, in ein Freistellungsjahr vor dem Ruhestand, oder werden sie versetzt, haben sie der Nachfolgerin bzw. dem Nachfolger aussagekräftige Unterlagen zu übergeben, welche die Erstellung einer ordnungsgemäßen dienstlichen Beurteilung ermöglichen.

4.6.2 Vom Staat zugewiesene bzw. beurlaubte Lehrkräfte werden von der Schulleiterin oder dem Schulleiter der Stammschule im Benehmen mit der Schulleiterin oder dem Schulleiter der aufnehmenden Schule beurteilt. War die Lehrkraft während des Beurteilungszeitraums länger als sechs Monate mit mehr als der Hälfte der Unterrichtspflichtzeit beurlaubt bzw. zugewiesen, hat die oder der Beurteilende bei der Schulleitung der aufnehmenden Schule einen Beurteilungsbeitrag einzuholen.

4.6.3 Vor der Erstellung der dienstlichen Beurteilung von hauptamtlichen Lehrkräften mit der Lehramtsbefähigung für das Fach „Katholische Religionslehre“ hat sich die Schulleiterin oder der Schulleiter mit dem örtlich zuständigen Ordinariat (Schulreferat), vor der Erstellung von dienstlichen Beurteilungen von hauptamtlichen Lehrkräften mit der Lehramtsbefähigung für das „Fach Evangelische Religionslehre“ mit dem örtlich zuständigen Dekanat in Verbindung zu setzen mit der Bitte um Mitteilung, ob von dort Gesichtspunkte zur dienstlichen Beurteilung vorgetragen werden. Die kirchlichen Behörden können eine Vertreterin bzw. einen Vertreter zum Unterrichtsbesuch entsenden. Die Beobachtungen und Erkenntnisse der kirchlichen Stellen können der oder dem Beurteilenden als Material für die Beurteilung zur Verfügung gestellt werden. Die Verantwortung für die dienstliche Beurteilung trägt auch in diesen Fällen allein die Schulleiterin bzw. der Schulleiter.

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

4.7 Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung und der Mitarbeitervertretung

4.7.1 Zu den Besonderheiten im Beurteilungsverfahren wird auf Nr. 9 Bayerischen Inklusionsrichtlinien hingewiesen; insbesondere auf die Frage der rechtzeitigen Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung, wenn dies die oder der Schwerbehinderte nach vorherigem schriftlichen Hinweis nicht ablehnt, wird aufmerksam gemacht (vgl. dazu [Nr. 9.6 der Bayerischen Inklusionsrichtlinien](#)).

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

4.8 Eröffnung der dienstlichen Beurteilung

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

4.9 Einwendungen gegen die dienstliche Beurteilung

4.9.1 Der Lehrkraft wird für etwaige Einwendungen eine Überlegungsfrist von drei Wochen nach der Eröffnung eingeräumt. Die Lehrkraft soll etwaige Einwendungen innerhalb dieses Zeitraums erheben, damit deren Berücksichtigung im Überprüfungsverfahren sichergestellt ist. Nach Ablauf dieser Frist wird die Beurteilung der überprüfenden Stelle vorgelegt. Diese ist bei arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräften der Schulträger, bei Beamtinnen und Beamten des Katholischen Schulwerks das Katholische Schulwerk in Bayern.

4.9.2 Die Einwendungen der Lehrkraft sind der überprüfenden Stelle mit einer Stellungnahme der oder des Beurteilenden vorzulegen. Diese Stellungnahme soll sich mit den erhobenen Einwendungen auseinandersetzen und keine Ergänzung der dienstlichen Beurteilung darstellen. Bei Einwendungen gegen eine Zwischenbeurteilung sind gleichzeitig Kopien der Zwischenbeurteilung und der Stellungnahme der oder des Beurteilenden der aufnehmenden Schule bzw. dem aufnehmenden Schulträger zur Kenntnis zuzuleiten.

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

4.10 Überprüfung der dienstlichen Beurteilung

4.10.1 Die Überprüfung der dienstlichen Beurteilungen dient der Einhaltung des Gebots einer gleichmäßigen Handhabung der Beurteilungsgrundsätze. Sie soll spätestens nach einer Frist von sechs Monaten nach der ersten Eröffnung abgeschlossen sein.

4.10.2 Eine abgeänderte dienstliche Beurteilung ist spätestens drei Monate nach der Überprüfung der Lehrkraft nochmals zu eröffnen (vgl. [Art. 61 Abs. 1 Satz 5 LlbG](#) entsprechend); der überprüfenden Stelle ist hierüber zu berichten. Die Lehrkraft bestätigt durch ihre Unterschrift die Eröffnung der geänderten Beurteilung. Der Lehrkraft ist ein Abdruck der geänderten Beurteilung auszuhändigen.

4.10.3 Wird den Einwendungen nicht entsprochen, so ist die Lehrkraft vom Ergebnis der Überprüfung ihrer Einwendungen zu verständigen. In diesem Fall oder bei der nochmaligen Eröffnung ist der Lehrkraft die zu ihren Einwendungen erfolgte schriftliche Stellungnahme der oder des Beurteilenden bekannt zu geben. Diese Stellungnahme ist der Lehrkraft in Kopie auszuhändigen.

4.10.4 Die Beurteilung ist mit dem Vermerk über ihre Eröffnung zu den Personalakten zu nehmen.

5. Leistungsfeststellung

5.1 Fallgestaltungen

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

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

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

5.2 Gegenstand der Leistungsfeststellung

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

5.2.1 Regelmäßiger Stufenaufstieg

5.2.1.1 Entsprechend [Art. 30 Abs. 2 BayBesG](#) steigt das Grundgehalt in regelmäßigen Zeitabständen (bis zum Erreichen der Endstufe) an, wenn die Lehrkraft die mit dem Amt verbundenen Mindestanforderungen erfüllt. Bezugspunkt für die entsprechend [Art. 30 Abs. 3](#)

Satz 1 BayBesG erforderliche Leistungsfeststellung ist grundsätzlich das jeweilige Amt im statusrechtlichen Sinn, das die Lehrkraft am letzten Tag des Beurteilungszeitraums bzw. am letzten Tag des für die gesonderte Leistungsfeststellung relevanten Zeitraumes innehat. Die Mindestanforderungen gelten regelmäßig als erfüllt, wenn die Lehrkraft in allen Einzelmerkmalen der fachlichen Leistung gemäß Nr. 2.2.1 mindestens die Bewertungsstufe „Leistung, die Mängel aufweist – MA“ erzielt hat. Bei der Entscheidung sind sämtliche zurechenbaren Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen. Es handelt sich dabei insbesondere darum,

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

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

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

5.2.2 Stufenstopp

5.2.2.1 Kann nicht festgestellt werden, dass die Mindestanforderungen erfüllt sind, weil die Lehrkraft nicht in allen Einzelmerkmalen der fachlichen Leistung gemäß Nr. 2.2.1 mindestens die Bewertungsstufe „Leistung, die Mängel aufweist – MA“ erreicht hat, ist Folge des Art. 30 Absatz 3 BayBesG in entsprechender Anwendung das Verbleiben in der bisherigen Stufe.

5.2.2.2 Der regelmäßige Stufenaufstieg darf einer Lehrkraft nur versagt werden, wenn sie rechtzeitig vorher auf die Leistungsmängel ausdrücklich hingewiesen worden ist (Art. 62 Abs. 4 Satz 2 LlbG entsprechend). Dies soll der betroffenen Lehrkraft die Chance geben, Leistungsmängel rechtzeitig zu beheben und gleichzeitig aufzeigen, dass finanzielle Einbußen hingenommen werden müssen, wenn die Leistungen nicht gesteigert werden. Inhalt und Zeitpunkt des Hinweises sind im Personalakt zu vermerken.

5.2.2.3 Unterbleibt eine positive Feststellung entsprechend Art. 62 Abs. 3 LlbG, ist dies der Lehrkraft gegenüber – in entsprechender Anwendung des Art. 39 Abs. 1 Satz 2 BayVwVfG – zu begründen. Eine Abschrift der Mitteilung der Gründe ist in den Personalakt aufzunehmen.

5.2.2.4. Entsprechend Art. 62 Abs. 5 LlbG wird regelmäßig überprüft, ob nunmehr die Mindestanforderungen entsprechend Art. 30 Abs. 3 Satz 1 BayBesG vorliegen. Dies ermöglicht dem Dienstherrn flexibel auf die Leistungen der Lehrkraft nach einem Anhalten in der Stufe zu reagieren und gibt der betroffenen Lehrkraft die Chance und den Anreiz schnell die Leistungen zu steigern.

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

5.2.3 Leistungsstufe

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

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

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

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

5.3 Leistungsfeststellungen während der Probezeit

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

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

5.4 Zusammentreffen von Zeiten aktiver Dienstleistung und von berücksichtigungsfähigen Zeiten

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

ausgegangen werden kann, dass die mit dem Amt verbundenen Mindestanforderungen erfüllt sind.

5.5 Zuständigkeit und Verfahren

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

5.6 Maßstab

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

5.7 Wirksamkeit

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

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

5.8 Einwendungen gegen die Leistungsfeststellung

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

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

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

1. Allgemeines

1.1 Die Schulleiterinnen und Schulleiter haben ein breiteres Aufgabenspektrum als Lehrkräfte. Diesem Umstand müssen die Beurteilungsrichtlinien Rechnung tragen. Die Grundsätze und Regelungen im Abschnitt A dieser Beurteilungsrichtlinien gelten, insoweit als auf sie Bezug genommen wird. Auch die Maßgaben der Bayerischen Inklusionsrichtlinien zu Verfahren und Inhalt der Beurteilung von Schwerbehinderten (schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen im Sinn von [§ 2 Abs. 2 und 3 SGB IX](#)) finden Anwendung.

1.2 Dienstliche Beurteilungen erfüllen im Wesentlichen folgende Zwecke:

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

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

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

1.3 Grundsätze der Beurteilung

1.3.1 Beurteilen heißt, Beobachtungen und Erkenntnisse unter bestimmten Gesichtspunkten zu bewerten. Um eine fundierte Einschätzung der Leistung einer Schulleiterin bzw. eines Schulleiters zu ermöglichen, sollen sich die in Nr. 4.5 genannten, an der Beurteilung maßgeblich beteiligten Personen ein Bild vor Ort machen. Die Einzelbeobachtungen müssen jeweils nach ihrer Bedeutung eingeordnet und gewichtet werden.

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

B, 4.2. Eingruppierung und Höhergruppierung von Lehrkräften, die die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in ein Beamtenverhältnis an der betreffenden Schulart nicht erfüllen

Abschnitt A – Regelungen zu Ein- und Höhergruppierungen sowie zum Übergangsrecht

§ 1 Bestimmungen für Lehrkräfte mit Beschäftigungsbeginn nach dem 31.07.2023

1Für die Ein- und Höhergruppierung von Lehrkräften mit Beschäftigungsbeginn nach dem 31.07.2023 gelten §§ 2 bis 5 sowie Abschnitt B (Eingruppierungsregelungen). 2Als Beschäftigungsbeginn im Sinne des Satzes 1 gilt auch der unmittelbare Wechsel* von einem anderen Träger im Geltungsbereich des ABD; § 9 findet Anwendung.

**Eine Unterbrechung der Beschäftigung für den Zeitraum der Sommerferien 2023 ist unschädlich.*

§ 2 Eingruppierung

Lehrkräfte, die die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in ein Beamtenverhältnis an der betreffenden Schulart nicht erfüllen (Nichterfüller), werden nach Abschnitt B eingruppiert.

§ 3 Höhergruppierung

(1) Lehrkräfte nach § 1 werden nach Erfüllung, der in Abschnitt B in der jeweiligen Fallgruppe vorgesehenen Bewährungszeit höhergruppiert (Bewährungsaufstieg).

(2) 1Sofern in einer Fallgruppe in Abschnitt B nicht anderweitig geregelt, ist das Erfordernis der Bewährung erfüllt, wenn die Lehrkraft in der dienstlichen Beurteilung zum Ende der Bewährungszeit mindestens die Bewertungsstufe „Leistung, die den Anforderungen voll entspricht – VE“ erreicht hat. 2Als Beurteilung zum Ende der Bewährungszeit gilt auch eine turnusmäßige Beurteilung, die nicht länger als drei Jahre zurückliegt.

§ 4 Berücksichtigung von Vordienstzeiten

(1) Bei der Berechnung der Bewährungszeit sind folgende Vordienstzeiten zu berücksichtigen:

- Zeiten einer Tätigkeit als Lehrkraft in derselben Besoldungsgruppe an einer Schule derselben Schulart bei Arbeitgebern, die das ABD anwenden,
- Zeiten einer Tätigkeit als Lehrkraft in der entsprechenden Entgeltgruppe an einer Schule derselben Schulart bei Arbeitgebern in Bayern, die die AVR-Caritas anwenden,
- Zeiten einer Tätigkeit als Lehrkraft in derselben Besoldungsgruppe oder entsprechenden Entgeltgruppe an einer Schule derselben Schulart beim Freistaat Bayern oder bei bayerischen

kommunalen Gebietskörperschaften oder bei einem staatlichen oder kommunalen Träger außerhalb Bayerns.

(2) Bei der Berechnung der Bewährungszeit sollen folgende Vordienstzeiten berücksichtigt werden:

- Zeiten einer Tätigkeit als Lehrkraft in derselben Besoldungsgruppe oder einer entsprechenden Entgeltgruppe an einer Schule einer vergleichbaren Schulart bei einem staatlichen oder kommunalen Träger außerhalb Bayerns (innerhalb der Bundesrepublik Deutschland),
- Zeiten einer Tätigkeit als Lehrkraft in derselben Besoldungsgruppe oder einer entsprechenden Entgeltgruppe an einer staatlich anerkannten Ersatzschule* derselben oder einer vergleichbaren Schulart bei einem Träger außerhalb Bayerns (innerhalb der Bundesrepublik Deutschland), der unter den Zuständigkeitsbereich einer nach Art. 9 GrO gebildeten Kommission fällt,
- Zeiten einer Tätigkeit als Lehrkraft in derselben Besoldungsgruppe oder einer entsprechenden Entgeltgruppe an einer staatlich anerkannten Ersatzschule* derselben oder einer vergleichbaren Schulart bei einem sonstigen Träger (z. B. Mitgliedsschule der Evangelischen Schulstiftung Bayern).

**Als staatlich anerkannte Ersatzschulen gelten auch die Ersatzschulen in Nordrhein-Westfalen außer den Ersatzschulen eigener Art.*

(3) Bei der Berechnung der Bewährungszeit können folgende Vordienstzeiten ganz oder teilweise berücksichtigt werden:

- Zeiten einer Tätigkeit als Lehrkraft an einer vergleichbaren anerkannten deutschen Auslandsschule,
- Zeiten einer Tätigkeit als Lehrkraft an einer Schule einer anderen Schulart innerhalb der Bundesrepublik Deutschland,
- Zeiten einer sonstigen für die Tätigkeit als Lehrkraft förderlichen Tätigkeit innerhalb oder außerhalb des Schuldienstes (z. B. Tätigkeit in der Ausbildung von Lehrkräften an einer Hochschule).

(4) ¹Berücksichtigt werden nur Vordienstzeiten in einem hauptberuflichen Beschäftigungsverhältnis. ²Die Vordienstzeiten müssen grundsätzlich ununterbrochen bis zum Beginn der Tätigkeit beim Schulträger zurückgelegt worden sein. ³Unterbrechungen von bis zu einem Schulhalbjahr (z. B. bei einem Arbeitgeberwechsel) sind unschädlich.

(5) Als Vordienstzeit gelten auch

- a) Zeiten der Inanspruchnahme von Elternzeit oder Pflegezeit sowie einer familienpolitischen Beurlaubung im Umfang von bis zu 36 Monaten pro Kind / pflegebedürftigem Angehörigen sowie
- b) Zeiten eines Sonderurlaubs, welcher dienstlichen Interessen oder öffentlichen bzw. kirchlichen Belangen dient, im Umfang von bis zu 6 Jahren, sofern diese Zeiten während des berücksichtigungsfähigen Beschäftigungsverhältnisses zurückgelegt wurden.

§ 5 Ein- und Höhergruppierung im Falle der Berücksichtigung von Vordienstzeiten

(1) 1Wurde die Lehrkraft während einer Tätigkeit an einer Schule derselben Schularart bei einem Träger, der das ABD anwendet, beim Freistaat Bayern oder bei einer bayerischen kommunalen Gebietskörperschaft bereits aufgrund Bewährungsaufstiegs höhergruppiert, so wird sie ab Aufnahme der neuen Tätigkeit in die entsprechende höhere Besoldungsgruppe eingruppiert; bei einem ABD-Träger in der höheren Besoldungsgruppe zurückgelegte Zeiten gelten als Bewährungszeiten für einen weiteren Bewährungsaufstieg, sofern dieser nach Abschnitt B vorgesehen ist. 2Wurde die Lehrkraft während einer nach § 3 Abs. 2 oder 3 berücksichtigten Tätigkeit bereits aufgrund Bewährungsaufstiegs höhergruppiert, so kann sie ab Aufnahme der neuen Tätigkeit in die entsprechende höhere Besoldungsgruppe eingruppiert werden, wenn die Tätigkeit als Vordienstzeit angerechnet wird und die nach Abschnitt B erforderliche Bewährungszeit erfüllt ist.

(2) 1Ist die Bewährungszeit aufgrund der Berücksichtigung von Vordienstzeiten bereits bei Aufnahme der neuen Tätigkeit vollständig erfüllt und ist während dieser Vordienstzeit keine Höhergruppierung aufgrund eines Bewährungsaufstiegs erfolgt, so ist vorbehaltlich Satz 3 für die Höhergruppierung eine Beurteilung der Tätigkeit beim Schulträger erforderlich. 2Die Beurteilung erfolgt als Anlassbeurteilung zum Ablauf des ersten Jahres der Tätigkeit. 3Liegt für die zu berücksichtigende Vordienstzeit bereits eine Beurteilung zum Ende der Bewährungszeit oder eine nicht länger als drei Jahre zurückliegende turnusmäßige Beurteilung vor, so wird die Lehrkraft ab Aufnahme der neuen Tätigkeit in die entsprechende höhere Besoldungsgruppe eingruppiert; dies gilt nur für eine Beurteilung eines Schulträgers, der das ABD anwendet.

§ 6 Bestimmungen für Lehrkräfte, deren Arbeitsverhältnis bereits am 31.07.2023 bestand

Für Lehrkräfte, deren Arbeitsverhältnis zum selben Arbeitgeber bereits am 31.07.2023 bestand und darüber hinaus fortbesteht, gelten §§ 7 bis 9.

§ 7 Neueingruppierung von Lehrkräften nach § 6*

(1) 1Lehrkräfte nach § 6 werden außer in den Fällen des § 9 mit Wirkung zum 01.01.2024 nach Abschnitt B neu eingruppiert. 2Eine Neufestsetzung der Stufe erfolgt außer in Fällen des Satzes 3 nicht. 3Erhält die Lehrkraft am 31.12.2023 eine Vergütung nach der Eingangsstufe einer Besoldungsgruppe und erfolgt die Eingruppierung zum 01.01.2024 in eine Besoldungsgruppe mit höherer Eingangsstufe, so beginnt die Laufzeit der höheren Eingangsstufe mit Wirkung zum 01.01.2024.

(2) Ist ein Bewährungsaufstieg nach den Anlagen A, B und C bereits erfolgt und ist nach Abschnitt B ein Bewährungsaufstieg in dieselbe höhere Besoldungsgruppe vorgesehen, so wird die Lehrkraft mit Wirkung zum 01.01.2024 unmittelbar in die höhere Besoldungsgruppe eingruppiert.

(3) 1Liegen die Voraussetzungen für einen Bewährungsaufstieg am 01.01.2024 bereits vor, wird die Lehrkraft vorbehaltlich Absatz 4 unmittelbar in die höhere Besoldungsgruppe eingruppiert. 2Vordienstzeiten in derselben Tätigkeit, die aufgrund einer Eingruppierung gemäß Anlagen A oder B in einer niedrigeren Besoldungsgruppe zurückgelegt wurden, sind zu berücksichtigen. 3Satz 1 gilt auch für einen weiteren Bewährungsaufstieg.

(4) 1Vordienstzeiten nach § 4, die aufgrund der Regelung in Anlage C nicht anerkannt wurden, können nur auf Antrag berücksichtigt werden; der Antrag kann frühestens mit Wirkung ab 01.01.2024 gestellt werden und muss in Textform erfolgen. 2Sind unter Berücksichtigung der Vordienstzeiten nach § 4 die Voraussetzungen des § 3 bereits erfüllt, so wird die Lehrkraft ab dem auf den Zeitpunkt der Antragstellung folgenden Monatsersten in die entsprechende höhere Besoldungsgruppe eingruppiert, frühestens jedoch zum 01.01.2024. 3Liegt die letzte turnusmäßige Beurteilung länger als drei Jahre zurück, so ist für die Höhergruppierung eine Beurteilung erforderlich. 4Die Beurteilung erfolgt als Anlassbeurteilung zum Ablauf eines Jahres nach der Antragstellung, frühestens jedoch zum 31.12.2024, es sei denn, in diesem Zeitraum erfolgt eine turnusmäßige Beurteilung.

(5) Die Absätze 1 bis 4 gelten auch dann, wenn das Beschäftigungsverhältnis am 01.01.2024 ruht.

**Eine Überprüfung der bisherigen Eingruppierung findet in diesem Zusammenhang nicht statt.*

§ 8 Höhergruppierung von Lehrkräften nach § 6

(1) 1Für die Höhergruppierung von Lehrkräften nach § 6 gelten bis zum 31.12.2023 die Anlagen A, B und C, ab dem 01.01.2024 gilt § 3. 2§ 7 Absätze 2 bis 4 bleiben unberührt.

(2) 1Ändert sich die Besoldungsgruppe durch die Neueingruppierung nicht und war bei der bisherigen Eingruppierung nach Anlage A oder B eine kürzere Bewährungszeit vorgesehen als bei der Eingruppierung nach Abschnitt B, gilt diese kürzere Bewährungszeit unter Berechnung der Vordienstzeiten nach Anlage C, es sei denn, die längere Bewährungszeit von mindestens sechs Jahren der jeweiligen Fallgruppe des Abschnitts B unter Berücksichtigung von Vordienstzeiten nach § 4 ist günstiger. 2Für die Berücksichtigung von Vordienstzeiten gilt § 7 Absatz 4 Satz 1.

(3) Wird die Lehrkraft nach § 7 Absatz 2 unmittelbar in die höhere Besoldungsgruppe eingruppiert, gilt der Zeitpunkt des bereits zuvor erfolgten Bewährungsaufstiegs als Zeitpunkt des ersten Bewährungsaufstiegs nach dem ab dem 01.01.2024 geltenden Recht.

§ 9 Regelung für Fälle, in denen sich bei Neueingruppierung eine niedrigere Besoldungsgruppe ergeben würde

1Wäre die Lehrkraft nach Abschnitt B einer Fallgruppe zuzuordnen, aus der sich eine niedrigere als die bisherige Besoldungsgruppe ergibt, bestimmt sich die Eingruppierung und ein eventueller Bewährungsaufstieg weiterhin nach den Anlagen A, B und C. 2Dies gilt auch bei

einem Wechsel an eine Schule derselben Schulart eines anderen Schulträgers im Geltungsbereich des ABD.

Abschnitt B – Eingruppierungsregelungen

Teil 1: Grundschulen

a) Lehrkräfte, die die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in ein Beamtenverhältnis an einer anderen Schulart erfüllen

1Lehrkräfte, die die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in ein Beamtenverhältnis an einer Mittelschule, einer Realschule, einem Gymnasium oder einer beruflichen Schule erfüllen, werden bei einem Einsatz an der Grundschule ein- und höhergruppiert wie Lehrkräfte mit der Lehramtsbefähigung für Grundschulen; dies gilt nicht für Fachlehrerinnen und Fachlehrer. 2Lehrkräfte mit Qualifikation als Fachlehrkraft an beruflichen Schulen werden bei einem Einsatz an der Grundschule ein- und höhergruppiert wie Lehrkräfte mit Erster und Zweiter Lehramtsprüfung von Fachlehrkräften an Grund-, Mittel-, Real- und Förderschule, es sei denn eine Eingruppierung nach b) ist für sie günstiger; dies ist insbesondere dann der Fall, wenn sie aufgrund ihrer Tätigkeit und Ausbildung Fallgruppe 3 zuzuordnen sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nummer 1)

b) Lehrkräfte, die die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in ein Beamtenverhältnis an keiner Schulart erfüllen

Fallgruppe 1

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Lehrerinnen bzw. Lehrern mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung, die aufgrund ihres Studiums eine Unterrichtsgenehmigung für mindestens ein Fach einer Fächerverbindung nach LPO I für alle Jahrgangsstufen haben

Besoldungsgruppe A 11

nach einer in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe zurückgelegten Bewährungszeit von mindestens sechs Jahren

Besoldungsgruppe A 12

(Hierzu Protokollerklärungen Nummern 2, 3, 5, 6, 7, 11, 12)

Fallgruppe 2

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Lehrerinnen bzw. Lehrern mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung, die aufgrund ihres Studiums eine nicht alle Jahrgangsstufen umfassende Unterrichtsgenehmigung für mindestens ein Fach einer Fächerverbindung nach LPO I haben

Besoldungsgruppe A 10

nach einer in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe zurückgelegten Bewährungszeit
von mindestens sechs Jahren

Besoldungsgruppe A 11

(Hierzu Protokollerklärungen Nummern 2, 3, 5, 6, 8, 11, 12)

Fallgruppe 3

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Lehrerinnen bzw. Lehrern mit abgeschlossener
Hochschulbildung, die aufgrund ihres Studiums eine Unterrichtsgenehmigung für mindestens
ein Fach einer Fächerverbindung nach LPO I haben

Besoldungsgruppe A 10

nach einer in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe zurückgelegten Bewährungszeit
von mindestens sechs Jahren

Besoldungsgruppe A 11

(Hierzu Protokollerklärungen Nummern 2, 4, 5, 6, 9, 11, 12)

Fallgruppe 4

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Lehrerinnen bzw. Lehrern mit Ausbildung nach den Fallgruppen
1 bis 3, die Unterricht in mindestens einem Fach einer Fächerverbindung nach LPO I erteilen
und für deren Tätigkeit nur eine Duldung des Unterrichtseinsatzes aufgrund ihres Studiums
vorliegt, werden jeweils eine Besoldungsgruppe niedriger eingruppiert als die entsprechenden
Lehrkräfte mit Unterrichtsgenehmigung, jedoch mindestens wie Lehrkräfte nach Fallgruppe 5.

(Hierzu Protokollerklärungen Nummern 2, 3, 4, 5, 6, 11, 12)

Fallgruppe 5

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Lehrerinnen bzw. Lehrern, die Unterricht in mindestens einem
Fach einer Fächerverbindung nach LPO I erteilen und hinsichtlich der Ausbildung nicht
mindestens die Voraussetzungen für Fallgruppe 3 erfüllen, soweit nicht in den Fallgruppen 6 bis
8

Besoldungsgruppe A 9

nach einer in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe zurückgelegten Bewährungszeit
von mindestens sechs Jahren

Besoldungsgruppe A 10

(Hierzu Protokollerklärungen Nummern 2, 10, 11, 12)

Fallgruppe 6

Fallgruppe 6.1

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Fachlehrerinnen bzw. Fachlehrern

- mit abgeschlossener Ausbildung am Staatsinstitut für die Ausbildung von Fachlehrern ohne
Vorbereitungsdienst oder
- mit gleichwertiger abgeschlossener Ausbildung,

die aufgrund ihrer Ausbildung eine Unterrichtsgenehmigung für mindestens zwei Fächer nach ZAPO-F I (Zulassungs-, Ausbildungs- und Prüfungsordnung für die Erste Lehramtsprüfung von Fachlehrkräften) haben

Besoldungsgruppe A 9

nach einer in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe zurückgelegten Bewährungszeit von mindestens sechs Jahren

Besoldungsgruppe A 10

nach einer in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe zurückgelegten bewertungsabhängigen Bewährungszeit, die der Wartezeit nach § 4 Abs. 1 OFB entspricht

Besoldungsgruppe A 11

Fallgruppe 6.2

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Fachlehrerinnen bzw. Fachlehrern

- mit abgeschlossener Ausbildung am Staatsinstitut für die Ausbildung von Fachlehrern ohne Vorbereitungsdienst oder

- mit gleichwertiger abgeschlossener Ausbildung,

die aufgrund ihrer Ausbildung eine Unterrichtsgenehmigung für ein Fach nach ZAPO-F I haben

Besoldungsgruppe A 9

nach einer in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe zurückgelegten Bewährungszeit von mindestens sechs Jahren

Besoldungsgruppe A 10

(Hierzu Protokollerklärungen Nummern 11, 14, 16)

Fallgruppe 7

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Fachlehrerinnen bzw. Fachlehrern mit Ausbildung nach Fallgruppe 6.1 und 6.2, für deren Tätigkeit nur eine Duldung des Unterrichtseinsatzes aufgrund ihrer Ausbildung vorliegt, werden jeweils eine Besoldungsgruppe niedriger eingruppiert als die entsprechenden Lehrkräfte der Fallgruppe 6.1 und 6.2 mit Unterrichtsgenehmigung.

(Hierzu Protokollerklärungen Nummern 11, 14, 16)

Fallgruppe 8

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Fachlehrerinnen bzw. Fachlehrern

- mit sonstiger einschlägiger abgeschlossener Ausbildung oder

- ohne abgeschlossene einschlägige Ausbildung

Besoldungsgruppe A 8

(Hierzu Protokollerklärungen Nummern 11, 14, 17)

Teil 2: Mittelschulen

a) Lehrkräfte, die die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in ein Beamtenverhältnis an einer anderen Schulart erfüllen

1Lehrkräfte, die die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in ein Beamtenverhältnis an einer Realschule, einem Gymnasium oder einer beruflichen Schule erfüllen, werden bei einem Einsatz an der Mittelschule ein- und höhergruppiert wie Lehrkräfte mit der Lehramtsbefähigung für Mittelschulen; dies gilt nicht für Fachlehrkräfte.

2Lehrkräfte, die die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in ein Beamtenverhältnis an einer Grundschule erfüllen, werden bei einem Einsatz an der Mittelschule entsprechend ihrer Lehramtsbefähigung ein- und höhergruppiert, es sei denn, eine Eingruppierung nach b) ist für sie günstiger; dies gilt nicht für Fachlehrkräfte.

3Lehrkräfte mit Qualifikation als Fachlehrkraft an beruflichen Schulen werden bei einem Einsatz an der Mittelschule ein- und höhergruppiert wie Lehrkräfte mit Erster und Zweiter Lehramtsprüfung von Fachlehrkräften an Grund-, Mittel-, Real- und Förderschule, es sei denn eine Eingruppierung nach b) ist für sie günstiger; dies ist insbesondere dann der Fall, wenn sie aufgrund ihrer Tätigkeit und Ausbildung Fallgruppe 3 zuzuordnen sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

b) Lehrkräfte, die die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in ein Beamtenverhältnis an keiner Schulart erfüllen

Fallgruppe 1

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Lehrerinnen bzw. Lehrern mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung, die aufgrund ihres Studiums eine Unterrichtsgenehmigung für mindestens ein Fach einer Fächerverbindung nach LPO I für alle Jahrgangsstufen haben

Besoldungsgruppe A 11

nach einer in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe zurückgelegten Bewährungszeit von mindestens sechs Jahren

Besoldungsgruppe A 12

(Hierzu Protokollerklärungen Nummern 2, 3, 5, 6, 7, 11, 12)

Fallgruppe 2

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Lehrerinnen bzw. Lehrern mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung, die aufgrund ihres Studiums eine nicht alle Jahrgangsstufen umfassende Unterrichtsgenehmigung für mindestens ein Fach einer Fächerverbindung nach LPO I haben

Besoldungsgruppe A 10

nach einer in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe zurückgelegten Bewährungszeit von mindestens sechs Jahren

Besoldungsgruppe A 11

(Hierzu Protokollerklärungen Nummern 2, 3, 5, 6, 8, 11, 12)

Fallgruppe 3

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Lehrerinnen bzw. Lehrern mit abgeschlossener Hochschulbildung, die aufgrund ihres Studiums eine Unterrichtsgenehmigung für mindestens ein Fach einer Fächerverbindung nach LPO I haben

Besoldungsgruppe A 10

nach einer in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe zurückgelegten Bewährungszeit von mindestens sechs Jahren

Besoldungsgruppe A 11

(Hierzu Protokollerklärungen Nummern 2, 4, 5, 6, 9, 11, 12)

Fallgruppe 4

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Lehrerinnen bzw. Lehrern mit Ausbildung nach den Fallgruppen 1 bis 3, die Unterricht in mindestens einem Fach einer Fächerverbindung nach LPO I erteilen und für deren Tätigkeit nur eine Duldung des Unterrichtseinsatzes aufgrund ihres Studiums vorliegt, werden jeweils eine Besoldungsgruppe niedriger eingruppiert als die entsprechenden Lehrkräfte mit Unterrichtsgenehmigung, jedoch mindestens wie Lehrkräfte nach Fallgruppe 5.

(Hierzu Protokollerklärungen Nummern 2, 3, 4, 5, 6, 11, 12)

Fallgruppe 5

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Lehrerinnen bzw. Lehrern, die Unterricht in mindestens einem Fach einer Fächerverbindung nach LPO I erteilen und hinsichtlich der Ausbildung nicht mindestens die Voraussetzungen für Fallgruppe 3 erfüllen, soweit nicht in den Fallgruppen 6 bis 8

Besoldungsgruppe A 9

nach einer in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe zurückgelegten Bewährungszeit von mindestens sechs Jahren

Besoldungsgruppe A 10

(Hierzu Protokollerklärungen Nummern 2, 10, 11, 12)

Fallgruppe 6

Fallgruppe 6.1

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Fachlehrerinnen bzw. Fachlehrern

- mit abgeschlossener Ausbildung am Staatsinstitut für die Ausbildung von Fachlehrern ohne Vorbereitungsdienst oder

- mit gleichwertiger abgeschlossener Ausbildung,

die aufgrund ihrer Ausbildung eine Unterrichtsgenehmigung für mindestens zwei Fächer nach ZAPO-F I (Zulassungs-, Ausbildungs- und Prüfungsordnung für die Erste Lehramtsprüfung von Fachlehrkräften) oder für Informationstechnologie haben

Besoldungsgruppe A 9

nach einer in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe zurückgelegten Bewährungszeit von mindestens sechs Jahren

Besoldungsgruppe A 10

nach einer in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe zurückgelegten
bewertungsabhängigen Bewährungszeit, die der Wartezeit nach § 4 Abs. 1 OfB entspricht
Besoldungsgruppe A 11

(Hierzu Protokollerklärungen Nummern 11, 14, 15, 16)

Fallgruppe 6.2

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Fachlehrerinnen bzw. Fachlehrern

- mit abgeschlossener Ausbildung am Staatsinstitut für die Ausbildung von Fachlehrern ohne
Vorbereitungsdienst oder
- mit gleichwertiger abgeschlossener Ausbildung,
die aufgrund ihrer Ausbildung eine Unterrichtsgenehmigung für ein Fach nach ZAPO-F I haben

Besoldungsgruppe A 9

nach einer in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe zurückgelegten Bewährungszeit
von mindestens sechs Jahren

Besoldungsgruppe A 10

(Hierzu Protokollerklärungen Nummern 11, 14, 16)

Fallgruppe 7

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Fachlehrerinnen bzw. Fachlehrern mit Ausbildung nach den
Fallgruppen 6.1 und 6.2, für deren Tätigkeit nur eine Duldung des Unterrichtseinsatzes aufgrund
ihrer Ausbildung vorliegt, werden jeweils eine Besoldungsgruppe niedriger eingruppiert als die
entsprechenden Lehrkräfte der Fallgruppen 6.1 und 6.2 mit Unterrichtsgenehmigung.

(Hierzu Protokollerklärungen Nummern 11, 14, 16)

Fallgruppe 8

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Fachlehrerinnen bzw. Fachlehrern

- mit sonstiger einschlägiger abgeschlossener Ausbildung oder
- ohne abgeschlossene einschlägige Ausbildung

Besoldungsgruppe A 8

(Hierzu Protokollerklärungen Nummern 11, 14, 17)

Teil 3: Realschulen

a) Lehrkräfte, die die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in ein Beamtenverhältnis an einer anderen Schulart erfüllen

1Lehrkräfte, die die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in ein
Beamtenverhältnis an einem Gymnasium oder an einer beruflichen Schule erfüllen, werden bei
einem Einsatz an der Realschule ein- und höhergruppiert wie Lehrkräfte mit der
Lehramtsbefähigung für Realschulen; dies gilt nicht für Fachlehrerinnen bzw. Fachlehrer.

2Lehrkräfte, die die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in ein Beamtenverhältnis an einer Grundschule oder einer Mittelschule erfüllen, werden bei einem Einsatz an der Realschule entsprechend ihrer Lehramtsbefähigung ein- und höhergruppiert, es sei denn, eine Eingruppierung nach b) ist für sie günstiger; dies gilt nicht für Fachlehrerinnen bzw. Fachlehrer. 3Lehrkräfte mit Qualifikation als Fachlehrkraft an beruflichen Schulen werden bei einem Einsatz an der Realschule ein- und höhergruppiert wie Lehrkräfte mit Erster und Zweiter Lehramtsprüfung von Fachlehrkräften an Grund-, Mittel-, Real- und Förderschule, es sei denn eine Eingruppierung nach b) ist für sie günstiger; dies ist insbesondere dann der Fall, wenn sie aufgrund ihrer Tätigkeit und Ausbildung Fallgruppe 3 zuzuordnen sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nummer 1)

b) Lehrkräfte, die die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in ein Beamtenverhältnis an keiner Schulart erfüllen

Fallgruppe 1

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Studienrätinnen bzw. Studienräten an der Realschule mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung, die aufgrund ihres Studiums eine Unterrichtsgenehmigung für mindestens ein Fach einer Fächerverbindung nach LPO I für alle Jahrgangsstufen haben

Besoldungsgruppe A 12

nach einer in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe zurückgelegten Bewährungszeit von mindestens sechs Jahren

Besoldungsgruppe A 13

(Hierzu Protokollerklärungen Nummern 2, 3, 5, 6, 7, 11, 12)

Fallgruppe 2

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Studienrätinnen bzw. Studienräten an der Realschule mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung, die aufgrund ihres Studiums eine nicht alle Jahrgangsstufen umfassende Unterrichtsgenehmigung für mindestens ein Fach einer Fächerverbindung nach LPO I haben

Besoldungsgruppe A 11

nach einer in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe zurückgelegten Bewährungszeit von mindestens sechs Jahren

Besoldungsgruppe A 12

(Hierzu Protokollerklärungen Nummern 2, 3, 5, 6, 8, 11, 12)

Fallgruppe 3

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Studienrätinnen bzw. Studienräten an der Realschule mit abgeschlossener Hochschulbildung, die aufgrund ihres Studiums eine Unterrichtsgenehmigung für mindestens ein Fach einer Fächerverbindung nach LPO I haben

Besoldungsgruppe A 10

nach einer in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe zurückgelegten Bewährungszeit von mindestens sechs Jahren

Besoldungsgruppe A 11

nach einer in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe zurückgelegten bewertungsabhängigen Bewährungszeit, die der Wartezeit nach § 4 Abs. 1 OfB entspricht

Besoldungsgruppe A 12

(Hierzu Protokollerklärungen Nummern 2, 4, 5, 6, 9, 11, 12)

Fallgruppe 4

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Studienrätinnen bzw. Studienräten an der Realschule mit Ausbildung nach den Fallgruppen 1 bis 3, die Unterricht in mindestens einem Fach einer Fächerverbindung nach LPO I erteilen und für deren Tätigkeit nur eine Duldung des Unterrichtseinsatzes aufgrund ihres Studiums vorliegt, werden jeweils eine Besoldungsgruppe niedriger eingruppiert als die entsprechenden Lehrkräfte mit Unterrichtsgenehmigung, jedoch mindestens wie Lehrkräfte nach Fallgruppe 5.

(Hierzu Protokollerklärung Nummer 2, 3, 4, 5, 6, 11, 12)

Fallgruppe 5

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Studienrätinnen bzw. Studienräten an der Realschule, die Unterricht in mindestens einem Fach einer Fächerverbindung nach LPO I erteilen und hinsichtlich der Ausbildung nicht mindestens die Voraussetzungen für Fallgruppe 3 erfüllen, soweit nicht in den Fallgruppen 6 bis 8

Besoldungsgruppe A 10

nach einer in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe zurückgelegten Bewährungszeit von mindestens sechs Jahren

Besoldungsgruppe A 11

(Hierzu Protokollerklärungen Nummern 2, 10, 11, 12)

Fallgruppe 6

Fallgruppe 6.1

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Fachlehrerinnen bzw. Fachlehrern

- mit abgeschlossener Ausbildung am Staatsinstitut für die Ausbildung von Fachlehrern ohne Vorbereitungsdienst oder
- mit gleichwertiger abgeschlossener Ausbildung, die aufgrund ihrer Ausbildung eine Unterrichtsgenehmigung für mindestens zwei Fächer nach ZAPO-F I (Zulassungs-, Ausbildungs- und Prüfungsordnung für die Erste Lehramtsprüfung von Fachlehrkräften) oder für Informationstechnologie haben

Besoldungsgruppe A 9

nach einer in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe zurückgelegten Bewährungszeit von mindestens sechs Jahren

Besoldungsgruppe A 10

nach einer in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe zurückgelegten bewertungsabhängigen Bewährungszeit, die der Wartezeit nach § 4 Abs. 1 OfB entspricht
Besoldungsgruppe A 11

(Hierzu Protokollerklärungen Nummern 11, 14, 15, 16)

Fallgruppe 6.2

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Fachlehrerinnen bzw. Fachlehrern
- mit abgeschlossener Ausbildung am Staatsinstitut für die Ausbildung von Fachlehrern ohne Vorbereitungsdienst oder
- mit gleichwertiger abgeschlossener Ausbildung,
die aufgrund ihrer Ausbildung eine Unterrichtsgenehmigung für ein Fach nach ZAPO-F I haben
Besoldungsgruppe A 9
nach einer in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe zurückgelegten Bewährungszeit von mindestens sechs Jahren
Besoldungsgruppe A 10

(Hierzu Protokollerklärungen Nummern 11, 14, 16)

Fallgruppe 7

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Fachlehrerinnen bzw. Fachlehrern mit Ausbildung nach den Fallgruppen 6.1 und 6.2, für deren Tätigkeit nur eine Duldung des Unterrichtseinsatzes aufgrund ihrer Ausbildung vorliegt, werden jeweils eine Besoldungsgruppe niedriger eingruppiert als die entsprechenden Lehrkräfte der Fallgruppen 6.1 und 6.2 mit Unterrichtsgenehmigung.

(Hierzu Protokollerklärungen Nummern 11, 14, 16)

Fallgruppe 8

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Fachlehrerinnen bzw. Fachlehrern
- mit sonstiger einschlägiger abgeschlossener Ausbildung oder
- ohne abgeschlossene einschlägige Ausbildung
Besoldungsgruppe A 8

(Hierzu Protokollerklärungen Nummern 11, 14, 17)

Teil 4: Gymnasien

a) Lehrkräfte, die die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in ein Beamtenverhältnis an einer anderen Schulart erfüllen

(1) 1Lehrkräfte, die die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in ein Beamtenverhältnis an einer Grundschule, einer Mittelschule oder einer Realschule erfüllen, werden bei einem Einsatz am Gymnasium entsprechend ihrer Lehramtsbefähigung ein- und höhergruppiert, es sei denn, eine Eingruppierung nach b) ist für sie günstiger. 2Dies gilt auch für Lehrkräfte mit Qualifikation als Fachlehrkraft an beruflichen Schulen.

(2) 1Lehrkräfte, die die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in ein Beamtenverhältnis an einer beruflichen Schule erfüllen, werden bei einem Einsatz am Gymnasium entsprechend ihrer Lehramtsbefähigung ein- und höhergruppiert. 2Dies gilt auch für Lehrkräfte mit Erster und Zweiter Lehramtsprüfung von Fachlehrkräften an Grund-, Mittel-, Real- und Förderschulen.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

b) Lehrkräfte, die die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in ein Beamtenverhältnis an keiner Schulart erfüllen

Fallgruppe 1

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Studienrätinnen bzw. Studienräten mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung, die aufgrund ihres Studiums eine Unterrichtsgenehmigung für mindestens ein Fach einer Fächerverbindung nach LPO I für alle Jahrgangsstufen haben

Besoldungsgruppe A 13

nach einer in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe zurückgelegten bewertungsabhängigen Bewährungszeit, die der Wartezeit nach § 4 Abs. 1 OfB entspricht

Besoldungsgruppe A 14

bei Erfüllung der Voraussetzungen entsprechend § 5 Abs. 2 OfB
Besoldungsgruppe A 15

(Hierzu Protokollerklärungen Nummern 2, 3, 5, 6, 7, 11, 12)

Fallgruppe 2

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Studienrätinnen bzw. Studienräten mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung, die aufgrund ihres Studiums eine nicht alle Jahrgangsstufen umfassende Unterrichtsgenehmigung für mindestens ein Fach einer Fächerverbindung nach LPO I haben

Besoldungsgruppe A 12

nach einer in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe zurückgelegten Bewährungszeit von mindestens sechs Jahren

Besoldungsgruppe A 13

(Hierzu Protokollerklärungen Nummern 2, 3, 5, 6, 8, 11, 12)

Fallgruppe 3

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Studienrätinnen bzw. Studienräten mit abgeschlossener Hochschulbildung, die aufgrund ihres Studiums eine Unterrichtsgenehmigung für mindestens ein Fach einer Fächerverbindung nach LPO I haben

Besoldungsgruppe A 11

nach einer in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe zurückgelegten Bewährungszeit von mindestens sechs Jahren

Besoldungsgruppe A 12

(Hierzu Protokollerklärungen Nummern 2, 4, 5, 6, 9, 11, 12)

Fallgruppe 4

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Studienrätinnen bzw. Studienräten mit Ausbildung nach den Fallgruppen 1 bis 3, die Unterricht in mindestens einem Fach einer Fächerverbindung nach LPO I erteilen und für deren Tätigkeit nur eine Duldung des Unterrichtseinsatzes aufgrund ihres Studiums vorliegt, werden jeweils eine Besoldungsgruppe niedriger eingruppiert als die entsprechenden Lehrkräfte mit Unterrichtsgenehmigung, jedoch mindestens wie Lehrkräfte nach Fallgruppe 5.

(Hierzu Protokollerklärung Nummern 2, 3, 4, 5, 6, 11, 12)

Fallgruppe 5

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Studienrätinnen bzw. Studienräten, die Unterricht in mindestens einem Fach einer Fächerverbindung nach LPO I erteilen und hinsichtlich der Ausbildung nicht mindestens die Voraussetzungen für Fallgruppe 3 erfüllen, soweit nicht in den Fallgruppen 6 bis 8

Besoldungsgruppe A 10

nach einer in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe zurückgelegten
Bewährungszeit von mindestens sechs Jahren

Besoldungsgruppe A 11

(Hierzu Protokollerklärungen Nummern 2, 10, 11, 12)

Fallgruppe 6

Fallgruppe 6.1

Lehrkräfte

- mit abgeschlossener Ausbildung am Staatsinstitut für die Ausbildung von Fachlehrern ohne Vorbereitungsdienst oder

- mit gleichwertiger abgeschlossener Ausbildung,
die aufgrund ihrer Ausbildung eine Unterrichtsgenehmigung für mindestens zwei Fächer oder für Kunst oder Musik haben

Besoldungsgruppe A 9

nach einer in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe zurückgelegten Bewährungszeit
von mindestens sechs Jahren

Besoldungsgruppe A 10

nach einer in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe zurückgelegten
bewertungsabhängigen Bewährungszeit, die der Wartezeit nach § 4 Abs. 1 OfB entspricht

Besoldungsgruppe A 11

(Hierzu Protokollerklärungen Nummern 11, 16)

Fallgruppe 6.2

Lehrkräfte

- mit abgeschlossener Ausbildung am Staatsinstitut für die Ausbildung von Fachlehrern ohne Vorbereitungsdienst oder
- mit gleichwertiger abgeschlossener Ausbildung,
die aufgrund ihrer Ausbildung eine Unterrichtsgenehmigung für ein Fach haben, sofern nicht in der Fallgruppe 6.1

Besoldungsgruppe A 9

nach einer in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe zurückgelegten Bewährungszeit von mindestens sechs Jahren

Besoldungsgruppe A 10

(Hierzu Protokollerklärungen Nummern 11, 16)

Fallgruppe 7

Lehrkräfte mit Ausbildung nach den Fallgruppen 6.1 und 6.2, für deren Tätigkeit nur eine Duldung des Unterrichtseinsatzes aufgrund ihrer Ausbildung vorliegt, werden jeweils eine Besoldungsgruppe niedriger eingruppiert als die entsprechenden Lehrkräfte der Fallgruppen 6.1 und 6.2 mit Unterrichtsgenehmigung.

(Hierzu Protokollerklärung Nummer 11, 16)

Fallgruppe 8

Lehrkräfte

- mit sonstiger einschlägiger abgeschlossener Ausbildung oder
- ohne abgeschlossene einschlägige Ausbildung
Besoldungsgruppe A 8

(Hierzu Protokollerklärungen Nummern 11, 17)

Teil 5: Berufliche Schulen

a) Lehrkräfte, die die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in ein Beamtenverhältnis an einer anderen Schulart erfüllen

1Lehrkräfte, die die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in ein Beamtenverhältnis an einer Grundschule, einer Mittelschule oder einer Realschule erfüllen, werden bei einem Einsatz an der beruflichen Schule entsprechend ihrer Lehramtsbefähigung ein- und höhergruppiert, es sei denn, eine Eingruppierung nach b) ist für sie günstiger. 2Lehrkräfte mit Erster und Zweiter Lehramtsprüfung von Fachlehrkräften an Grund-, Mittel-, Real- und Förderschulen werden bei einem Einsatz an der beruflichen Schule entsprechend ihrer Lehramtsbefähigung ein- und höhergruppiert. 3Lehrkräfte, die die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in ein Beamtenverhältnis an einem

Gymnasium erfüllen, werden bei einem Einsatz an einer beruflichen Schule ein- und höhergruppiert wie Lehrkräfte mit der Lehramtsbefähigung für berufliche Schulen.

(Hierzu Protokollerklärung Nummer 1)

b) Lehrkräfte, die die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in ein Beamtenverhältnis an keiner Schulart erfüllen

Fallgruppe 1

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Studienrätinnen bzw. Studienräten mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung, die aufgrund ihres Studiums eine Unterrichtsgenehmigung für mindestens ein Fach nach LPO I oder für eine berufliche Fachrichtung für alle Jahrgangsstufen haben

Besoldungsgruppe A 13

nach einer in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe zurückgelegten bewertungsabhängigen Bewährungszeit, die der Wartezeit nach § 4 Abs. 1 O fB entspricht

Besoldungsgruppe A 14

bei Erfüllung der Voraussetzungen entsprechend § 5 Abs. 2 O fB

Besoldungsgruppe A 15

(Hierzu Protokollerklärungen Nummern 2, 3, 5, 6, 7, 11, 12, 13)

Fallgruppe 2

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Studienrätinnen bzw. Studienräten mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung, die aufgrund ihres Studiums eine nicht alle Jahrgangsstufen umfassende Unterrichtsgenehmigung für mindestens ein Fach nach LPO I oder für eine berufliche Fachrichtung haben

Besoldungsgruppe A 12

nach einer in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe zurückgelegten Bewährungszeit von mindestens sechs Jahren

Besoldungsgruppe A 13

(Hierzu Protokollerklärungen Nummern 2, 3, 5, 6, 8, 11, 12, 13)

Fallgruppe 3

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Studienrätinnen bzw. Studienräten mit abgeschlossener Hochschulbildung, die aufgrund ihres Studiums eine Unterrichtsgenehmigung für mindestens ein Fach nach LPO I oder für eine berufliche Fachrichtung haben

Besoldungsgruppe A 11

nach einer in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe zurückgelegten Bewährungszeit von mindestens sechs Jahren

Besoldungsgruppe A 12

(Hierzu Protokollerklärungen Nummern 2, 4, 5, 6, 9, 11, 12, 13)

Fallgruppe 4

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Studienrätinnen bzw. Studienräten mit Ausbildung nach den Fallgruppen 1 bis 3, die Unterricht in mindestens einem Fach nach LPO I oder in einer beruflichen Fachrichtung erteilen und für deren Tätigkeit nur eine Duldung des Unterrichtseinsatzes aufgrund ihres Studiums vorliegt, werden jeweils eine Besoldungsgruppe niedriger eingruppiert als die entsprechenden Lehrkräfte mit Unterrichtsgenehmigung, jedoch mindestens wie Lehrkräfte nach Fallgruppe 5.

(Hierzu Protokollerklärungen Nummern 2, 3, 4, 5, 6, 11, 12, 13)

Fallgruppe 5

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Studienrätinnen bzw. Studienräten, die Unterricht in mindestens einem Fach nach LPO I oder einer beruflichen Fachrichtung erteilen und hinsichtlich der Ausbildung nicht mindestens die Voraussetzungen für Fallgruppe 3 erfüllen, soweit nicht in den Fallgruppen 6 bis 8

Besoldungsgruppe A 10

nach einer in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe zurückgelegten Bewährungszeit von mindestens sechs Jahren

Besoldungsgruppe A 11

(Hierzu Protokollerklärungen Nummern 2, 10, 11, 12, 13)

Fallgruppe 6

Fallgruppe 6.1

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Fachlehrerinnen bzw. Fachlehrern mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung oder abgeschlossener Hochschulbildung, die aufgrund ihres Studiums eine Unterrichtsgenehmigung für mindestens ein Fach haben, das ausschließlich der 3. Qualifikationsebene zuzuordnen ist

Besoldungsgruppe A 10 mit Zulage*

nach einer in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe zurückgelegten Bewährungszeit von mindestens sechs Jahren

Besoldungsgruppe A 11

nach einer in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe zurückgelegten bewertungsabhängigen Bewährungszeit, die der Wartezeit nach § 4 Abs. 1 OFb entspricht

Besoldungsgruppe A 12

*In Stufe 2 beträgt die Zulage 160 Euro; dieser Betrag nimmt an prozentualen Besoldungserhöhungen teil. In den folgenden Stufen beträgt die Zulage die Hälfte des Unterschiedsbetrags zwischen dem Grundgehalt der Besoldungsgruppe A 10 und dem Grundgehalt der Besoldungsgruppe A 11.

(Hierzu Protokollerklärungen Nummern 3, 4, 5, 6, 11, 18)

Fallgruppe 6.2

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Fachlehrerinnen bzw. Fachlehrern

- mit einer Vor- oder Ausbildung, die nach der Qualifikationsverordnung für Fachlehrkräfte (QualVFL) den Zugang zum Vorbereitungsdienst eröffnet (sofern nicht bereits in der Fallgruppe 6.1), oder
- mit abgeschlossener Ausbildung am Staatsinstitut für die Ausbildung von Fachlehrern ohne Vorbereitungsdienst oder
- mit gleichwertiger abgeschlossener Ausbildung,

die aufgrund ihrer Ausbildung eine Unterrichtsgenehmigung für mindestens zwei Fächer haben

Besoldungsgruppe A 9

nach einer in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe zurückgelegten Bewährungszeit von mindestens sechs Jahren

Besoldungsgruppe A 10

nach einer in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe zurückgelegten bewertungsabhängigen Bewährungszeit, die der Wartezeit nach § 4 Abs. 1 OöB entspricht

Besoldungsgruppe A 11

(Hierzu Protokollerklärungen Nummern 11, 16, 18, 19)

Fallgruppe 6.3

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Fachlehrerinnen bzw. Fachlehrern

- mit einer Vor- oder Ausbildung, die nach der Qualifikationsverordnung für Fachlehrkräfte (QualVFL) den Zugang zum Vorbereitungsdienst eröffnet (sofern nicht bereits in der Fallgruppe 6.1), oder
- mit abgeschlossener Ausbildung am Staatsinstitut für die Ausbildung von Fachlehrern ohne Vorbereitungsdienst oder
- mit gleichwertiger abgeschlossener Ausbildung,

die aufgrund ihrer Ausbildung eine Unterrichtsgenehmigung für ein Fach haben

Besoldungsgruppe A 9

nach einer in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe zurückgelegten Bewährungszeit von mindestens sechs Jahren

Besoldungsgruppe A 10

(Hierzu Protokollerklärungen Nummern 11, 16, 18, 19)

Fallgruppe 7

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Fachlehrerinnen bzw. Fachlehrern mit Ausbildung nach den Fallgruppen 6.1 bis 6.3, für deren Tätigkeit nur eine Duldung des Unterrichtseinsatzes aufgrund ihrer Ausbildung vorliegt, werden jeweils eine Besoldungsgruppe niedriger eingruppiert als die entsprechenden Lehrkräfte der Fallgruppen 6.1 bis 6.3 mit Unterrichtsgenehmigung

(Hierzu Protokollerklärungen Nummern 3, 4, 5, 6, 11, 16, 18, 19)

Fallgruppe 8

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Fachlehrerinnen bzw. Fachlehrern

- mit sonstiger einschlägiger abgeschlossener Ausbildung oder
 - ohne abgeschlossene einschlägige Ausbildung
- Besoldungsgruppe A 8

(Hierzu Protokollerklärungen Nummern 11, 17, 18)

Protokollerklärungen zu Teil B, 4.2. Abschnitt B:

1. „Lehrkräfte, die die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in ein Beamtenverhältnis an der betreffenden Schulart erfüllen“

(1) 1Lehrkräfte erfüllen die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in ein Beamtenverhältnis an der betreffenden Schulart dann, wenn sie

- durch Bestehen der Ersten Lehramtsprüfung und der Zweiten Staatsprüfung im Freistaat Bayern die Befähigung für das Lehramt an der betreffenden Schulart
- oder durch Bestehen der Ersten und Zweiten Lehramtsprüfung von Fachlehrkräften die Qualifikation für das Amt des Fachlehrers an Grund-, Mittel-, Real- und Förderschulen
- oder durch Ableisten des Vorbereitungsdienstes und Bestehen der Qualifikationsprüfung die Qualifikation für die Fachlaufbahn Bildung und Wissenschaft mit Einstieg in der dritten Qualifikationsebene als Fachlehrkraft an öffentlichen und privaten beruflichen Schulen erworben haben. 2Lehrkräfte erfüllen die Voraussetzungen auch dann, wenn das Staatsministerium für Unterricht und Kultus die Befähigung für ein Lehramt an öffentlichen Schulen nach Art. 7 Abs. 2 (außerbayerische Lehramtsbefähigungen) oder Art. 22 (Sondermaßnahmen) des Bayerischen Lehrbildungsgesetzes festgestellt hat. 3Die sonstigen Voraussetzungen für die Übernahme in ein Beamtenverhältnis (Staatsangehörigkeit, gesundheitliche Eignung, Höchstalter) sind für die Erfüllung der fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen nicht relevant.

(2) 1Die Lehramtsbefähigung bzw. die Qualifikation als Fachlehrkraft ist grundsätzlich auf die betreffende Schulart beschränkt. 2Lehrkräfte mit Lehramtsbefähigung für das Gymnasium erfüllen die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in ein Beamtenverhältnis an der Fachoberschule, Berufsoberschule und Wirtschaftsschule. 3Lehrkräfte mit der Befähigung für das Lehramt an Volksschulen erfüllen die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in ein Beamtenverhältnis an Grundschulen und Mittelschulen; Lehrkräfte mit der Befähigung für das Lehramt an Hauptschulen erfüllen die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in ein Beamtenverhältnis an Mittelschulen.

2. „Lehrkräfte in der Tätigkeit von Studienrätinnen bzw. Studienräten, Lehrkräfte in der Tätigkeit von Studienrätinnen bzw. Studienräten an der Realschule, Lehrkräfte in der Tätigkeit von Lehrerinnen bzw. Lehrern“

1Lehrkräfte in der Tätigkeit von Studienrätinnen bzw. Studienräten, Lehrkräfte in der Tätigkeit von Studienrätinnen und Studienräten an der Realschule und Lehrkräfte in der Tätigkeit von Lehrerinnen bzw. Lehrern sind Lehrkräfte, die Tätigkeiten ausüben, für die an staatlichen Schulen die Befähigung für ein Lehramt an öffentlichen Schulen gemäß dem Bayerischen Lehrbildungsgesetz Voraussetzung ist. 2Lehrkräfte in der Tätigkeit von Studienrätinnen bzw. Studienräten an beruflichen Schulen sind solche, die in mindestens einem ihrem Studium entsprechenden wissenschaftlichen/fachtheoretischen oder künstlerischen Fach unterrichten; dies gilt auch dann, wenn die Lehrkraft überwiegend in nicht-wissenschaftlichen/fachpraktischen Fächern eingesetzt wird.

3. „abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung“

(1) 1Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung liegt vor, wenn das Studium mit einer ersten Staatsprüfung oder mit einer Diplomprüfung oder mit einer Masterprüfung oder mit einer Magisterprüfung beendet worden ist. 2Diesen Prüfungen steht eine Promotion nur in den Fällen gleich, in denen die Ablegung einer ersten Staatsprüfung oder einer Diplomprüfung oder einer Masterprüfung oder einer Magisterprüfung nach den einschlägigen Ausbildungsvorschriften nicht vorgesehen ist. 3Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung liegt auch vor, wenn der Mastergrad an einer Fachhochschule erlangt wurde und den Zugang zur Laufbahn des höheren Dienstes bzw. zur entsprechenden Qualifikationsebene eröffnet; dies setzt voraus, dass der Masterstudiengang das Akkreditierungsverfahren erfolgreich durchlaufen hat, solange dies nach dem jeweils geltenden Landesbeamtenecht für den Zugang zur Laufbahn des höheren Dienstes bzw. zur entsprechenden Qualifikationsebene gefordert ist.

(2) 1Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung setzt voraus, dass die Abschlussprüfung in einem Studiengang abgelegt wird, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Mindeststudienzeit von mehr als sechs Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o. Ä. – vorgeschrieben ist. 2Ein Bachelorstudiengang erfüllt diese Voraussetzung auch dann nicht, wenn mehr als sechs Semester für den Abschluss vorgeschrieben sind.

(3) 1Als abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung gilt auch ein Studium an einer Hochschule für Kunst oder Musik oder einer vergleichbaren Einrichtung, das mit einem Mastergrad oder einem vergleichbaren Abschluss abgeschlossen wurde.
2Einer Hochschule für Kunst oder Musik vergleichbare Einrichtungen sind

- a) entsprechende Hochschulinstitute,
 - b) Hochschulen bzw. Hochschulinstitute für Kirchenmusik,
 - c) Konservatorien und Musikakademien,
 - d) Kunstakademien,
- soweit sie nicht bereits Hochschulen nach Landesrecht sind.

3Einem Mastergrad vergleichbar ist z. B.

- die Diplommusiklehrerprüfung,
- die Diplommusikerprüfung,
- die Künstlerische Staatsprüfung an einer Hochschule für Musik in Bayern nach den früher geltenden Prüfungs- und Studienordnungen,
- die künstlerische Reifeprüfung
- die künstlerische Abschlussprüfung
- die A-Prüfung für Kirchenmusik
- der Diplomgrad „Diplom-Musiklehrer“
- die nach mindestens achtsemestrigem Studium an einer Kunsthochschule oder Kunstakademie oder an einer Musikhochschule abgelegte Künstlerische Prüfung für das Lehramt an Gymnasien
- die Ernennung zum Meisterschüler.

4. „abgeschlossene Hochschulbildung“

(1) Eine abgeschlossene Hochschulbildung liegt vor, wenn von einer Hochschule im Sinne des § 1 Hochschulrahmengesetz (HRG) ein Diplomgrad mit dem Zusatz „Fachhochschule“ („FH“), ein anderer nach § 18 HRG gleichwertiger Abschlussgrad oder ein Bachelorgrad verliehen wurde.

(2) 1Der Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. 2Dem gleichgestellt sind Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien.

(3) Eine abgeschlossene Hochschulbildung setzt voraus, dass die Abschlussprüfung in einem Studiengang abgelegt wird, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Mindeststudienzeit von sechs Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o. Ä. – vorgeschrieben ist.

(4) 1Als abgeschlossene Hochschulbildung gilt auch ein Studium an einer Hochschule für Kunst oder Musik oder einer vergleichbaren Einrichtung, das mit einem Bachelorgrad oder einem vergleichbaren Abschluss abgeschlossen wurde.
2Einer Hochschule für Kunst oder Musik vergleichbare Einrichtungen sind

- a) entsprechende Hochschulinstitute,
- b) Hochschulen bzw. Hochschulinstitute für Kirchenmusik,
- c) Konservatorien und Musikakademien,
- d) Kunstakademien,

soweit sie nicht bereits Hochschulen nach Landesrecht sind. 3Einem Bachelorgrad vergleichbar ist z. B.

- die B-Prüfung für Kirchenmusik
- die Staatliche Musiklehrerprüfung (früher: Staatliche Musiklehrerprüfung II) nach achtsemestrigem Studium an einer Fachakademie für Musik / Konservatorium / Kirchenmusikschule
- die Staatliche Musikreifeprüfung nach achtsemestrigem Studium an einer Fachakademie für Musik / Konservatorium / Kirchenmusikschule
- die staatliche Prüfung für Musiklehrer und Zweite Prüfung im Fach Jugend- und Volksmusik nach achtsemestrigem Studium an einem Seminar für Musikerziehung einer Hochschule für Musik.

5. „Abschluss an einer ausländischen Hochschule“

Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als

- a) abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung (auch im Sinne von Nr. 2 Abs. 3 (Mastergrad Musik/Kunst)),
 - b) abgeschlossene Hochschulbildung (auch im Sinne von Nr. 3 Abs. 3 (Bachelorgrad Musik/Kunst)),
- wenn er von der zuständigen staatlichen Anerkennungsstelle als dem deutschen Hochschulabschluss gleichwertig anerkannt wurde.

6. „aufgrund des Studiums“

Eine Unterrichtsgenehmigung gilt auch dann als aufgrund des Studiums erteilt, wenn die zusätzlich zur abgeschlossenen Hochschulbildung oder abgeschlossenen wissenschaftlichen Hochschulbildung für die Unterrichtsgenehmigung erforderlichen Leistungen nachträglich an einer Hochschule im Sinne des § 1 Hochschulrahmengesetz (HRG) erbracht wurden.

7. „Klarstellung zu Fallgruppe 1“

Fallgruppe 1 sind auch Lehrkräfte mit wissenschaftlicher Hochschulbildung zuzuordnen, die aufgrund ihres Studiums eine Unterrichtsgenehmigung für Kunst, Musik oder Sport haben.

8. „Klarstellung zu Fallgruppe 2“

Fallgruppe 2 sind auch Lehrkräfte mit wissenschaftlicher Hochschulbildung zuzuordnen, die aufgrund ihres Studiums eine nicht alle Jahrgangsstufen umfassende Unterrichtsgenehmigung für Kunst, Musik oder Sport haben, sofern sie nicht bereits Fallgruppe 1 zuzuordnen sind.

9. „Klarstellung zu Fallgruppe 3“

1Fallgruppe 3 sind auch Lehrkräfte mit Hochschulbildung zuzuordnen, die aufgrund ihres Studiums eine Unterrichtsgenehmigung für Kunst, Musik oder Sport haben. 2Unerheblich ist, ob die Unterrichtsgenehmigung alle oder nur einige Jahrgangsstufen umfasst.

10. „Klarstellung zu Fallgruppe 5“

1Fallgruppe 5 zuzuordnen sind insbesondere:

- Studierende
- Lehrkräfte mit Abschluss an einer ausländischen Hochschule, der von der zuständigen staatlichen Anerkennungsstelle nicht als einem deutschen Hochschulabschluss gleichwertig anerkannt wurde
- Lehrkräfte mit Ausbildung nach Fallgruppen 1 – 3, die ohne Vorliegen eines einschlägigen Studiums eine Tätigkeit im fremdsprachlichen Unterricht ihrer Muttersprache ausüben. 2Zwingende Voraussetzung für die Tätigkeit als Lehrkraft ist das Vorliegen einer Duldung des Unterrichtseinsatzes.

11. „Unterrichtsgenehmigung und Duldung“

1Unterrichtsgenehmigung ist die Genehmigung nach Art. 94 Abs. 3 Satz 2 BayEUG, unabhängig davon, ob sie zunächst befristet unter Widerrufsvorbehalt oder bereits endgültig erteilt ist. 2Nicht um eine Unterrichtsgenehmigung handelt es sich bei der befristeten Duldung der Unterrichtserteilung (auch sog. „Unterrichtserlaubnis“).

12. „mindestens ein Fach einer Fächerverbindung nach LPO I“

1Sofern eine Unterrichtsgenehmigung für mindestens ein Fach einer Fächerverbindung nach LPO I gefordert wird, genügt auch eine Unterrichtsgenehmigung für ein Erweiterungsfach nach LPO I. 2Abweichend vom Erfordernis einer Unterrichtsgenehmigung für ein Fach einer Fächerverbindung nach LPO I genügt an beruflichen Schulen eine Unterrichtsgenehmigung für ein Fach einer beruflichen Fachrichtung mit fachtheoretischem Inhalt.

13. „berufliche Fachrichtung“

Einschlägige berufliche Fachrichtungen sind derzeit Ernährungs- und Hauswirtschaftswissenschaften, Elektro- und Informationstechnik, Gesundheits- und Pflegewissenschaften, Sozialpädagogik, Wirtschaftspädagogik.

14. „Lehrkräfte in der Tätigkeit von Fachlehrerinnen bzw. Fachlehrern an Grund-, Mittel- und Realschulen“

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Fachlehrerinnen bzw. Fachlehrern (an Grund-, Mittel- und Realschulen) sind Lehrkräfte, die Tätigkeiten ausüben, die an staatlichen Schulen von Lehrkräften mit bestandener Erster und Zweiter Lehramtsprüfung von Fachlehrkräften ausgeübt werden.

15. „zwei Fächer – Fächerverbindung“

Sofern eine Unterrichtsgenehmigung für zwei Fächer gefordert wird, müssen die Fächerverbindungen nach der jeweils geltenden Fassung der ZAPO-F I (Zulassungs-, Ausbildungs- und Prüfungsordnung für die Erste Lehramtsprüfung von Fachlehrkräften) nicht eingehalten werden.

16. „gleichwertige abgeschlossene Ausbildung wie Fachlehrerinnen bzw. Fachlehrer an Grund-, Mittel- und Realschulen“

(1) 1Eine der Ausbildung von Fachlehrern an Grund-, Mittel- und Realschulen gleichwertige abgeschlossene Ausbildung liegt vor bei abgeschlossener fachspezifischer, mindestens dreijähriger Berufsausbildung und abgeschlossener Aufstiegsfortbildung, durch die mindestens die fachgebundene Hochschulreife erworben wird. 2Dies ist z. B. der Fall bei einem Abschluss als Meister im Handwerk, bei Absolventen einer öffentlichen oder staatlich anerkannten Fachschule oder Fachakademie sowie bei

sonstigen Abschlüssen, die dem Niveau 6 der „DQR-Datenbank“ (Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen) zugeordnet sind.

(2) 1Eine der Ausbildung von Fachlehrern an Grund-, Mittel- und Realschulen im Fach Musik gleichwertige abgeschlossene Ausbildung liegt vor, wenn die Ausbildung einen mittleren Schulabschluss voraussetzt, die Ausbildungsdauer mindestens drei Jahre beträgt und die Ausbildung auch pädagogische Fähigkeiten vermittelt. 2Ein vergleichbarer Abschluss ist z. B. die Staatliche Musiklehrerprüfung I bzw. die Staatliche Prüfung für Privatmusiklehrer nach den früher geltenden Prüfungs- und Studienordnungen nach einem mindestens sechssemestrigen Studium an einer Fachakademie für Musik (Konservatorium, Kirchenmusikschule).

(3) Eine der Ausbildung von Fachlehrern an Grund-, Mittel- und Realschulen im Fach Sport gleichwertige abgeschlossene Ausbildung ist eine mindestens dreijährige Ausbildung mit staatlicher oder staatlich anerkannter Prüfung, z. B. als staatlich geprüfter Sportlehrer/in im freien Beruf, staatlich geprüfte/r Gymnastiklehrer im freien Beruf, staatlich geprüfte/r Berg- und Skiführer/in oder Schneesportlehrer/in.

17. „sonstige Ausbildung“

1Eine sonstige abgeschlossene Ausbildung ist z. B. eine dreijährige fachspezifische Berufsausbildung. 2Eine sonstige abgeschlossene einschlägige Ausbildung im Fach Musik liegt z. B. vor bei einer abgeschlossenen Ausbildung an einer Berufsfachschule für Musik oder bei erfolgreich absolvierter C-Prüfung Kirchenmusik. 3Eine sonstige abgeschlossene einschlägige Ausbildung im Fach Sport ist z. B. die abgeschlossene Ausbildung als staatlich geprüfte Vereinsturnlehrer oder staatlich anerkannte Sportlehrer mit der Befähigung für Freizeitpflege. 4 Zwingende gesetzliche Voraussetzung für die Tätigkeit als Lehrkraft ist das Vorliegen (mindestens) einer Duldung des Unterrichtseinsatzes.

18. „Lehrkräfte in der Tätigkeit von Fachlehrerinnen bzw. Fachlehrern an beruflichen Schule“

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Fachlehrerinnen bzw. Fachlehrern (an beruflichen Schulen) sind Lehrkräfte, die Tätigkeiten ausüben, die an staatlichen Schulen von Lehrkräften mit Qualifikation für die Fachlaufbahn Bildung und Wissenschaft mit Einstieg in der dritten Qualifikationsebene ausgeübt werden; Qualifikationsvoraussetzung ist Ableisten eines Vorbereitungsdienstes und Bestehen der Qualifikationsprüfung.

„19. anderweitige Zugangsvoraussetzungen nach QualVFL oder gleichwertige abgeschlossene Ausbildung“

Zugangsvoraussetzungen zum Vorbereitungsdienst nach der Qualifikationsverordnung für Fachlehrkräfte verschiedener Ausbildungsrichtungen an beruflichen Schulen (QualVFL) sind derzeit in den Ausbildungsrichtungen

- für gewerblich-technische Berufe sowie für Ernährung und Versorgung eine mit Erfolg abgelegte Meisterprüfung oder der erfolgreiche Abschluss einer öffentlichen oder staatlich anerkannten Fachschule oder Fachakademie,
- für sozialpädagogische und sozialpflegerische Berufe der erfolgreiche Abschluss eines einschlägigen Studiums an einer Hochschule,
- für Gesundheitsberufe der erfolgreiche Abschluss einer beruflichen Erstausbildung in dem einschlägigen Gesundheitsberuf sowie der Nachweis einschlägiger Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen von in der Regel mindestens 200 Stunden,
- für Pflegeberufe der erfolgreiche Abschluss einer beruflichen Erstausbildung zur Pflegefachkraft sowie eines einschlägigen Studiums an einer Hochschule.

Anlage A (Eingruppierungsrichtlinien für Lehrkräfte, deren Beschäftigungsverhältnis vor dem 01.08.2023 begonnen hat)

I. Eingruppierungsrichtlinien für Lehrkräfte an Volksschulen

Lehrkräfte, bei denen die fachlichen und/oder pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in das Beamtenverhältnis nicht erfüllt sind

Fallgruppe 1

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Lehrern an Grund- oder Hauptschulen mit abgeschlossenem Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule, die aufgrund ihres Studiums die Fähigkeit zum Unterrichten in mindestens zwei Fächern, haben (z. B. Erste Staatsprüfung für das Lehramt an Grund- oder Hauptschulen, Erste Prüfung für das Lehramt an Volksschulen)

und die überwiegend Unterricht in mindestens einem ihrem Studium entsprechendem Fach erteilen,

Besoldungsgruppe A 11

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 12

Fallgruppe 2

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Lehrern an Grund- oder Hauptschulen mit abgeschlossenem Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule, die überwiegend Unterricht in mindestens einem wissenschaftlichen Fach erteilen,

Besoldungsgruppe A 10

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 11

(Dieses Merkmal gilt nicht für Lehrkräfte, die den Fallgruppen 6 bis 10 zugeordnet werden können.)

Fallgruppe 3

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Lehrern an Grund- oder Hauptschulen, die überwiegend Unterricht in mindestens einem wissenschaftlichen Fach erteilen, ohne Ausbildung nach Fallgruppe 1 oder Fallgruppe 2

Besoldungsgruppe A 9

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 10

(Dieses Merkmal gilt nicht für Lehrkräfte, die den Fallgruppen 6 bis 10 zugeordnet werden können.)

Fallgruppe 4

Ausländische Lehrkräfte an Grund- oder Hauptschulen

mit abgeschlossener Ausbildung an einer wissenschaftlichen Hochschule und voller Lehrbefähigung ihres Heimatlandes, die ausländischen Schülern muttersprachlichen Unterricht im Sinne der Vereinbarung der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der

Bundesrepublik Deutschland (KMK) über den Unterricht der Kinder ausländischer Arbeitnehmer vom 8. April 1976 in der jeweiligen Fassung erteilen,

Besoldungsgruppe A 10

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 11

Fallgruppe 5

Ausländische Lehrkräfte an Grund- oder Hauptschulen ohne Ausbildung nach Fallgruppe 4 mit sonstiger Lehrerausbildung (z. B. an Lehrerbildungsinstituten) und voller Lehrbefähigung ihres Heimatlandes, die ausländischen Schülern muttersprachlichen Unterricht im Sinne der Vereinbarung der KMK über den Unterricht der Kinder ausländischer Arbeitnehmer vom 8. April 1976 in der jeweiligen Fassung erteilen,

Besoldungsgruppe A 9

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 10

Fallgruppe 6

Lehrkräfte für den Englischunterricht und den französischen Wahlunterricht

Fallgruppe 6.1

Diplom-Dolmetscher und Diplom-Übersetzer

mit mindestens sechssemestrigem Hochschulstudium und Abschlussprüfung als Sprachlehrer in einem ihrem Studium entsprechenden Fach

Besoldungsgruppe A 10

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 11

Fallgruppe 6.2

Fachlehrer für Englisch an Volksschulen mit Abschlussprüfung nach der VO vom 14.05.1970 (Bayerisches Gesetz- und Verordnungsblatt S. 192)

Besoldungsgruppe A 10

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 11

Fallgruppe 6.3

mit dem akademischen Grad eines „Master of Arts“ (GB, USA) oder eines „Bachelor of Arts“ (nur GB)

Besoldungsgruppe A 10

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 11

Fallgruppe 6.4

Lehrkräfte für den französischen Wahlunterricht, die über ein mindestens sechssemestriges abgeschlossenes Studium in Französisch an einer Universität verfügen bzw. die Befähigung für die Unterrichtserteilung an französischen Schulen nachweisen können,

Besoldungsgruppe A 10

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 11

Fallgruppe 7

Lehrkräfte für den Sportunterricht

Fallgruppe 7.1

Diplom-Sportlehrer

mit mindestens sechssemestrigem Hochschulstudium und Abschlussprüfung

Besoldungsgruppe A 10

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 11

Fallgruppe 7.2

Sportlehrer

mit mindestens sechssemestrigem Hochschulstudium und Abschlussprüfung, jedoch ohne
Diplom

Besoldungsgruppe A 9

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 10

Fallgruppe 7.3

Turn-, Sport- und Gymnastiklehrer

mit staatlicher oder staatlich anerkannter Turn-, Sport- oder Gymnastiklehrerprüfung

Besoldungsgruppe A 8

nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 9

(Dieses Merkmal gilt nur für Turn-, Sport- oder Gymnastiklehrer, die ein mindestens
viersemestriges Studium an einem staatlichen oder einem staatlich anerkannten
Ausbildungsinstitut durchlaufen haben.)

Fallgruppe 7.4

Sport- und Gymnastiklehrer

(ohne Ausbildung nach Nr. 7.3, z. B. mit der Ausbildung als staatlich geprüfte Vereinsturnlehrer
oder als staatlich anerkannte Sportlehrer mit der Befähigung für Freizeitpflege)

Besoldungsgruppe A 7

nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 8

Fallgruppe 8

Lehrkräfte für Kunsterziehung

Fallgruppe 8.1

Lehrkräfte,

– die nach einem mindestens achtsemestrigem Studium an einer Kunsthochschule oder
Kunstakademie zum Meisterschüler ernannt worden sind oder

– nach einem mindestens sechssemestrigem Studium an einer Kunsthochschule oder
Kunstakademie den künstlerischen Teil der Künstlerischen Prüfung für das Lehramt am
Gymnasium abgelegt haben,

Besoldungsgruppe A 10

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 11

Fallgruppe 8.2

Sonstige Lehrkräfte für Kunsterziehung

Besoldungsgruppe A 8

nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 9

Fallgruppe 9

Lehrkräfte für Musik

Fallgruppe 9.1

Lehrkräfte,

– die nach einem mindestens achtsemestrigem Studium die Diplommusiklehrerprüfung, die Diplommusikerprüfung oder nach den früher geltenden Prüfungs- und Studienordnungen die Künstlerische Staatsprüfung an einer Hochschule für Musik in Bayern abgelegt haben, oder
– die nach einem mindestens achtsemestrigem Studium an einer Musikhochschule oder Musikakademie die künstlerische Reifeprüfung bzw. die Künstlerische Abschlussprüfung bzw. die A-Prüfung für Kirchenmusik abgelegt haben, oder
– die nach einem mindestens sechssemestrigem Studium an einer Musikhochschule oder Musikakademie die künstlerischen Teil der Künstlerischen Prüfung für das Lehramt an Gymnasien bzw. die Teilprüfung Musik in der Ersten Staatsprüfung für das Lehramt an Gymnasien abgelegt haben,

Besoldungsgruppe A 10

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 11

Fallgruppe 9.2

Sonstige Lehrkräfte für Musik

Besoldungsgruppe A 8

nach mindestens dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 9

Fallgruppe 10

Lehrkräfte für sonstige musisch-technische Fächer (Kurzschrift/Maschinenschreiben /Werken/ Technisches Zeichnen) und für Handarbeit und Hauswirtschaft

Fallgruppe 10.1

in der Tätigkeit in mindestens zwei Fächern

Besoldungsgruppe A 8

nach mindestens fünfjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 9

Fallgruppe 10.2

in der Tätigkeit in einem Fach

Besoldungsgruppe A 7

nach mindestens fünfjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 8

II. Eingruppierungsrichtlinien für Lehrkräfte an beruflichen Schulen

Lehrkräfte, bei denen die pädagogischen und/oder die fachlichen Voraussetzungen für die Übernahme in das Beamtenverhältnis nicht erfüllt sind

Fallgruppe 1

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Studienräten mit abgeschlossenem Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule (Regelstudienzeit mindestens acht Semester), die aufgrund ihres Studiums die Fähigkeit zum Unterrichten in mindestens einer beruflichen Fachrichtung oder in mindestens zwei Fächern haben und überwiegend Unterricht in mindestens einem ihrem Studium entsprechenden Fach erteilen (z. B. Erste Staatsprüfung für das Lehramt an beruflichen Schulen)

Besoldungsgruppe A 13

nach mindestens sechzehnjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 14

(Dieses Merkmal gilt auch für Diplom-Mathematiker, Diplom-Physiker und Diplom-Chemiker; es gilt nicht für Diplom-Dolmetscher und Diplom-Übersetzer.)

Fallgruppe 2

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Studienräten

– mit abgeschlossenem Studium (ohne Lehramtsstudium) an einer wissenschaftlichen Hochschule (Regelstudienzeit mindestens sechs Semester), die überwiegend Unterricht in einem ihrem Studium entsprechenden wissenschaftlichen Fach erteilen,
– mit Erster Staatsprüfung für das Lehramt an Realschulen, die aufgrund ihres Studiums die Fähigkeit zum Unterrichten in mindestens zwei Fächern haben und die überwiegend Unterricht in mindestens einem ihrem Studium entsprechenden Fach erteilen,

Besoldungsgruppe A 12

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 13

Fallgruppe 3

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Studienräten

mit abgeschlossenem Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule, die überwiegend Unterricht in mindestens einem wissenschaftlichen Fach erteilen,

Besoldungsgruppe A 11

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 12

(Dieses Merkmal gilt nicht für Lehrkräfte der Fallgruppen 5 - 15)

Fallgruppe 4

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Fachlehrern,

für die eine Laufbahn eingerichtet ist, werden nachstehend entsprechend dem Eingangsamt vergleichbarer beamteter Lehrkräfte eingruppiert, wenn sie die für den Eintritt in den Vorbereitungsdienst, oder, sofern ein solcher nicht eingerichtet ist, die für die Einstellung in die Laufbahn erforderlichen Voraussetzungen aufzuweisen haben.

Eingangsamt: Besoldungsgruppe A 10 Besoldungsgruppe A 9

Eingangsamt: Besoldungsgruppe A 11 Besoldungsgruppe A 10

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in der jeweiligen Tätigkeit und der entsprechenden Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 10 bzw. A 11

Können die fachlichen Voraussetzungen für den Zugang zur Laufbahn aus zwingenden Gründen nicht erbracht werden (z. B. weil keine Meisterprüfung eingerichtet ist), so werden die Lehrkräfte in die nächst niedrigere Besoldungsgruppe eingruppiert.
(Dieses Merkmal gilt nicht für Lehrkräfte der Fallgruppen 5 - 15.)

Fallgruppe 5

Lehrkräfte für Religionsunterricht
mit abgeschlossenem theologischem Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule
Besoldungsgruppe A 13
nach mindestens sechzehnjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 14

Fallgruppe 6

Lehrkräfte für Religionsunterricht
mit abgeschlossener Ausbildung an einer kirchlichen Fachhochschule oder einer vergleichbaren Ausbildung
Besoldungsgruppe A 10
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 11

Fallgruppe 7

Diplom-Sportlehrer
mit mindestens sechssemestrigem Hochschulstudium und Abschlussprüfung
mit entsprechender Tätigkeit
Besoldungsgruppe A 13

Fallgruppe 8

Turn-, Sport- und Gymnastiklehrer
– mit mindestens viersemestriger Ausbildung an einem staatlichen oder staatlich anerkannten Ausbildungsinstitut und staatlicher oder staatlich anerkannter Turn-, Sport- oder Gymnastiklehrerprüfung,
– mit Zeugnis über die frühere Ausbildung zum Fachlehrer an Volksschulen und Realschulen im Fach Leibeserziehung
mit entsprechender Tätigkeit
Besoldungsgruppe A 9
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 10

Fallgruppe 9

Turn- und Sportlehrer
mit anderweitiger Ausbildung für diese Tätigkeit
Besoldungsgruppe A 7
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 8

Fallgruppe 10

Kunsterzieher,
– die nach einem mindestens achtsemestrigem Studium an einer Kunsthochschule oder Kunstakademie zum Meisterschüler ernannt worden sind,

– die nach einem mindestens sechssemestrigen Studium an einer Kunsthochschule oder Kunstakademie den künstlerischen Teil der künstlerischen Prüfung für das Lehramt an Gymnasien abgelegt haben,
mit entsprechender Tätigkeit
Besoldungsgruppe A 13

Fallgruppe 11

Musikerzieher,
– die nach einem mindestens achtsemestrigen Studium die Diplommusiklehrerprüfung, die Diplommusikerprüfung oder nach den früher geltenden Prüfungs- und Studienordnungen die Künstlerische Staatsprüfung an einer Hochschule für Musik in Bayern abgelegt haben,
– die nach einem mindestens achtsemestrigen Studium an einer Musikhochschule oder Musikakademie die künstlerische Reifeprüfung bzw. die A-Prüfung für Kirchenmusik abgelegt bzw. in Baden-Württemberg den Diplomgrad „Diplom-Musiklehrer“ erworben haben,
– die nach einem mindestens sechssemestrigen Studium an einer Musikhochschule oder Musikakademie den künstlerischen Teil der Künstlerischen Prüfung für das Lehramt an Gymnasien bzw. die Teilprüfung Musik in der Ersten Staatsprüfung für das Lehramt an Gymnasien abgelegt haben,
mit entsprechender Tätigkeit
Besoldungsgruppe A 13

Fallgruppe 12

Musikerzieher,
die nach einem mindestens achtsemestrigen Studium an einer Fachakademie für Musik/Konservatorium (früher: Konservatorium, Kirchenmusikschule) die Staatliche Musiklehrerprüfung (früher: Staatliche Musiklehrerprüfung II) bzw. die Staatliche Musikreifeprüfung bzw. die B-Prüfung für Kirchenmusik abgelegt haben,
mit entsprechender Tätigkeit
Besoldungsgruppe A 10
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 11

Fallgruppe 13

Musikerzieher
ohne Ausbildung nach Fallgruppe 11 oder Fallgruppe 12,
– die nach den früher geltenden Prüfungs- und Studienordnungen nach einem mindestens sechssemestrigen Studium an einer Fachakademie für Musik (früher: Konservatorium, Kirchenmusikschule) die Staatliche Musiklehrerprüfung I bzw. die Prüfung für Fachlehrer für Musik an Volksschulen und Realschulen bzw. die Staatliche Prüfung für Privatmusiklehrer abgelegt haben oder
– eine andere gleichwertige Ausbildung abgeschlossen haben,
mit entsprechender Tätigkeit
Besoldungsgruppe A 9
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 10

Fallgruppe 14

Kunsterzieher oder Musikerzieher
ohne Ausbildung nach den Fallgruppen 11 bis 13
Besoldungsgruppe A 7

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 8

Fallgruppe 15

Sozialpädagogen

mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung

Besoldungsgruppe A 10

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 11

Fallgruppe 16

Lehrkräfte für Kurzschrift und Maschinenschreiben/Textverarbeitung

mit der staatlichen Prüfung als Lehrer für Kurzschrift und als Lehrer für Maschinenschreiben/Textverarbeitung, die mindestens in einem Fach unterrichten

Besoldungsgruppe A 9

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 10

Fallgruppe 17

Lehrkräfte für Kurzschrift oder für Maschinenschreiben/Textverarbeitung

mit der staatlichen Prüfung als Lehrer für Kurzschrift oder als Lehrer für Maschinenschreiben/Textverarbeitung

Besoldungsgruppe A 8

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 9

III. Eingruppierungsrichtlinien für Lehrkräfte an Realschulen

Lehrkräfte, bei denen die pädagogischen und/oder die fachlichen Voraussetzungen für die Übernahme in das Beamtenverhältnis nicht erfüllt sind

Fallgruppe 1

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Realschullehrern

mit abgeschlossenem Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule (z. B. Erste Staatsprüfung für das Lehramt an Realschulen), die aufgrund ihres Studiums die Fähigkeit zum Unterrichten in mindestens zwei Fächern haben und die überwiegend Unterricht in mindestens einem ihrem Studium entsprechendem Fach erteilen,

Besoldungsgruppe A 12

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 13

Fallgruppe 2

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Realschullehrern

– mit abgeschlossenem Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule, die überwiegend Unterricht in einem ihrem Studium entsprechenden wissenschaftlichen Fach erteilen,

– mit Erster Staatsprüfung für das Lehramt an Volksschulen bzw. an Grund- oder Hauptschulen, die aufgrund ihres Studiums die Fähigkeit zum Unterrichten in mindestens zwei Fächern haben

und die überwiegend Unterricht in mindestens einem ihrem Studium entsprechenden Fach erteilen,

Besoldungsgruppe A 11

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 12

Fallgruppe 3

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Realschullehrern

ohne Ausbildung nach Fallgruppe 1 oder Fallgruppe 2 mit anderweitiger abgeschlossener
Hochschulausbildung, die überwiegend Unterricht in einem wissenschaftlichen Fach erteilen,

Besoldungsgruppe A 10

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 11

(Dieses Merkmal gilt nicht für Lehrkräfte der Fallgruppen 7 bis 15.)

Fallgruppe 4

Lehrkräfte für katholischen Religionsunterricht

mit theologischer Abschlussprüfung (früher: Synodalprüfung) bzw. theologischer Diplomprüfung
an einer wissenschaftlichen Hochschule (jeweils ohne Pfarrkonkurs bzw. Zweite Dienstprüfung)

Besoldungsgruppe A 12

Fallgruppe 5

Lehrkräfte für evangelischen Religionsunterricht

mit theologischer Aufnahmeprüfung (ohne theologische Anstellungsprüfung)

Besoldungsgruppe A 12

Fallgruppe 6

Lehrkräfte für evangelischen Religionsunterricht

(Dipl. Theologen) – außenbayerischer Studiengang, dessen Abschluss von der Evang.
Landeskirche nicht der theologischen Aufnahmeprüfung gleichgestellt wird,

Besoldungsgruppe A 11

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 12

Fallgruppe 7

Diplom-Sportlehrer

mit mindestens sechssemestrigem Hochschulstudium und Abschlussprüfung

mit entsprechender Tätigkeit

Besoldungsgruppe A 11

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 12

Fallgruppe 8

Turn-, Sport- und Gymnastiklehrer

– mit mindestens viersemestriger Ausbildung an einem staatlichen oder einem staatlich
anerkannten Ausbildungsinstitut und staatlicher oder staatlich anerkannter Turn-, Sport- oder
Gymnastiklehrerprüfung

– mit Zeugnis über die frühere Ausbildung zum Fachlehrer an Volks- und Realschulen im Fach
Leibeserziehung

mit entsprechender Tätigkeit

Besoldungsgruppe A 8

nach langjähriger (d. h. mindestens dreijähriger) Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 9

Fallgruppe 9

Turn- und Sportlehrer

ohne Ausbildung nach Fallgruppe 7 oder Fallgruppe 8 (z. B. staatlich geprüfte Vereinsturnlehrer oder staatlich anerkannte Sportlehrer mit der Befähigung für Freizeitpflege)

Besoldungsgruppe A 7

nach langjähriger (d. h. mindestens dreijähriger) Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 8

Fallgruppe 10

Musikerzieher,

– die nach einem mindestens achtsemestrigen Studium die Diplommusikerprüfung, die Diplommusikerprüfung oder nach den früher geltenden Prüfungs- und Studienordnungen die Künstlerische Staatsprüfung an einer Hochschule für Musik in Bayern abgelegt haben,

– die nach einem mindestens achtsemestrigen Studium an einer Musikhochschule oder Musikakademie die künstlerische Reifeprüfung bzw. die A-Prüfung für Kirchenmusik abgelegt bzw. in Baden-Württemberg den Diplomgrad „Diplom-Musiklehrer“ erworben haben,

– die nach einem mindestens sechssemestrigen Studium an einer Musikhochschule oder Musikakademie den künstlerischen Teil der Künstlerischen Prüfung für das Lehramt an Gymnasien bzw. die Teilprüfung Musik in der Ersten Staatsprüfung für das Lehramt an Gymnasien abgelegt haben,

mit entsprechender Tätigkeit

Besoldungsgruppe A 11

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 12

Fallgruppe 11

Musiklehrer

mit der Prüfung für das Fach Musik an Realschulen

Besoldungsgruppe A 9

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 10

Fallgruppe 12

Musiklehrer oder Zeichenlehrer

Besoldungsgruppe A 8

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 9

Fallgruppe 13

Werklehrer

a) mit Lehrbefähigung für Werkarbeit an Grund-, Haupt-, Real- und höheren Schulen, wenn die Ausbildung den Abschluss einer Realschule und ein mindestens viersemestriges Studium an einen staatlich oder einem staatlich anerkannten Ausbildungsinstitut voraussetzt

Besoldungsgruppe A 8

nach langjähriger (d. h. mindestens dreijähriger) Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 9

b) mit Lehrbefähigung für Werkarbeit an Grund-, Haupt-, Real- und höheren Schulen

Besoldungsgruppe A 7

nach langjähriger (d. h. mindestens dreijähriger) Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 8

Fallgruppe 14

Lehrkräfte

a) für Kurzschrift und Maschinenschreiben

Besoldungsgruppe A 8

nach mindestens fünfjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 9

b) für Kurzschrift oder Maschinenschreiben

Besoldungsgruppe A 7

nach mindestens fünfjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 8

Fallgruppe 15

Sonstige Lehrkräfte für musisch-technische Fächer

a) mit Lehrbefähigung oder mit Unterrichtserlaubnis für mindestens zwei Fächer

Besoldungsgruppe A 9

nach mindestens fünfjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 10

b) mit Lehrbefähigung oder Unterrichtserlaubnis für mindestens ein Fach

Besoldungsgruppe A 7

nach mindestens fünfjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 8

IV. Eingruppierungsrichtlinien für Lehrkräfte an Gymnasien

Lehrkräfte, bei denen die fachlichen und/oder pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in das Beamtenverhältnis nicht erfüllt sind

Fallgruppe 1

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Studienräten

mit abgeschlossenem Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule (z. B. Erste Staatsprüfung für das Lehramt an Gymnasien), die aufgrund ihres Studiums die Fähigkeit zum Unterrichten in mindestens zwei Fächern haben und die überwiegend Unterricht in mindestens einem ihrem Studium entsprechenden Fach erteilen,

Besoldungsgruppe A 13

nach mindestens sechzehnjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 14

(Dieses Merkmal gilt auch für Diplom-Mathematiker und Diplom-Physiker; es gilt nicht für Diplom-Dolmetscher und Diplom-Übersetzer.)

Fallgruppe 2

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Studienräten

- mit abgeschlossenem Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule, die überwiegend Unterricht in einem ihrem Studium entsprechenden wissenschaftlichen Fach erteilen,
- mit Akademischer Abschlussprüfung (Magisterprüfung) einer Philosophischen Fakultät im Bundesgebiet, die überwiegend Unterricht in einem ihrem Studium entsprechenden Fach erteilen,
- mit Erster Staatsprüfung für das Lehramt an Realschulen, die aufgrund ihres Studiums die Fähigkeit zum Unterrichten in mindestens zwei Fächern haben und die überwiegend Unterricht in mindestens einem ihrem Studium entsprechenden Fach erteilen,

Besoldungsgruppe A 12

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 13

Fallgruppe 3

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Studienräten

- mit abgeschlossenem Studium an einer Hochschule nach § 1 Hochschulrahmengesetz (HRG), die überwiegend Unterricht in mindestens einem wissenschaftlichen Fach erteilen,
- mit Erster Staatsprüfung für das Lehramt an Volksschulen bzw. an Grund- oder Hauptschulen, die aufgrund ihres Studiums die Fähigkeit zum Unterrichten in mindestens zwei Fächern haben und die überwiegend Unterricht in mindestens einem ihrem Studium entsprechenden Fach erteilen,

Besoldungsgruppe A 11

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 12

(Dieses Merkmal gilt nicht für Lehrkräfte der Fallgruppen 6 – 16.)

Fallgruppe 4

Lehrkräfte für katholischen bzw. evangelischen Religionsunterricht

mit abgeschlossenem theologischen Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule

Besoldungsgruppe A 13

nach mindestens sechzehnähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 14

Fallgruppe 5

Lehrkräfte für katholischen bzw. evangelischen Religionsunterricht

mit theologischer Abschlussprüfung (früher: Synodalprüfung) bzw. theologischer Aufnahmeprüfung

Besoldungsgruppe A 12

nach sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 13

Fallgruppe 6

Diplom-Sportlehrer

mit mindestens sechssemestrigem Hochschulstudium und Abschlussprüfung

mit entsprechender Tätigkeit

Besoldungsgruppe A 13

Fallgruppe 7

Turn-, Sport- und Gymnastiklehrer

- mit mindestens viersemestriger Ausbildung an einem staatlichen oder einem staatlich anerkannten Ausbildungsinstitut und staatlicher oder staatlich anerkannter Turn-, Sport- oder Gymnastiklehrerprüfung,
- mit Zeugnis über die frühere Ausbildung zum Fachlehrer an Volks- und Realschulen im Fach Leibeserziehung,
mit entsprechender Tätigkeit

Besoldungsgruppe A 9

nach mindestens fünfjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 10

Fallgruppe 8

Turn- und Sportlehrer

ohne Ausbildung nach Fallgruppe 6 oder Fallgruppe 7

Besoldungsgruppe A 7

nach mindestens fünfjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 8

Fallgruppe 9

Kunsterzieher

- mit mindestens achtsemestrigem Studium an einer Kunsthochschule oder Kunstakademie und
Künstlerischer Prüfung für das Lehramt an Gymnasien
mit entsprechender Tätigkeit

Besoldungsgruppe A 13

nach mindestens sechzehnjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungs-
gruppe

Besoldungsgruppe A 14

Fallgruppe 10

Kunsterzieher,

- die nach einem mindestens achtsemestrigem Studium an einer Kunsthochschule oder Kunstakademie zum Meisterschüler ernannt worden sind,
- die nach einem mindestens sechssemestrigem Studium an einer Kunsthochschule oder Kunstakademie den künstlerischen Teil der Künstlerischen Prüfung für das Lehramt an Gymnasien abgelegt haben,
mit entsprechender Tätigkeit

Besoldungsgruppe A 13

Fallgruppe 11

Musikerzieher

- mit mindestens achtsemestrigem Studium an einer Musikhochschule und Künstlerischer
Prüfung für das Lehramt an Gymnasien
mit entsprechender Tätigkeit

Besoldungsgruppe A 13

nach mindestens sechzehnjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungs-
gruppe

Besoldungsgruppe A 14

Fallgruppe 12

Musikerzieher,

- die nach einem mindestens achtsemestrigen Studium die Diplommusiklehrerprüfung, die Diplommusikerprüfung oder nach den früher geltenden Prüfungs- und Studienordnungen die Künstlerische Staatsprüfung an einer Hochschule für Musik in Bayern abgelegt haben,
 - die nach einem mindestens achtsemestrigen Studium an einer Musikhochschule oder Musikakademie die künstlerische Reifeprüfung bzw. die A-Prüfung für Kirchenmusik abgelegt bzw. in Baden-Württemberg den Diplomgrad „Diplom-Musiklehrer“ erworben haben,
 - die nach einem mindestens sechssemestrigen Studium an einer Musikhochschule oder Musikakademie den künstlerischen Teil der Künstlerischen Prüfung für das Lehramt an Gymnasien bzw. die Teilprüfung Musik in der Ersten Staatsprüfung für das Lehramt an Gymnasien abgelegt haben,
- mit entsprechender Tätigkeit

Besoldungsgruppe A 13

Fallgruppe 13

Musikerzieher,

- die nach einem mindestens achtsemestrigen Studium an einer Fachakademie für Musik/Konservatorium (früher: Konservatorium, Kirchenmusikschule) die Staatliche Musiklehrerprüfung (früher: Staatliche Musiklehrerprüfung II) bzw. die Staatliche Musikreifeprüfung bzw. die B-Prüfung für Kirchenmusik abgelegt haben
- mit entsprechender Tätigkeit

Besoldungsgruppe A 10

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 11

Fallgruppe 14

Musikerzieher

- ohne Ausbildung nach Fallgruppe 11, Fallgruppe 12 oder Fallgruppe 13 mit anderweitiger abgeschlossener Ausbildung
 - die nach den früher geltenden Prüfungs- und Studienordnungen nach einem mindestens sechssemestrigen Studium an einer Fachakademie für Musik (früher: Konservatorium, Kirchenmusikschule) die Staatliche Musiklehrerprüfung I bzw. die Prüfung für Fachlehrer für Musik an Volksschulen und Realschulen bzw. die Staatliche Prüfung für Privatmusiklehrer abgelegt haben
- mit entsprechender Tätigkeit

Besoldungsgruppe A 9

nach mindestens fünfjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 10

Fallgruppe 15

Kunsterzieher oder Musikerzieher

ohne abgeschlossene fachliche Ausbildung

Besoldungsgruppe A 7

nach mindestens fünfjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 8

Fallgruppe 16

Lehrkräfte für Handarbeit und Hauswirtschaft

mit nur Erster Lehramtsprüfung der Fachlehrer

Besoldungsgruppe A 8
nach mindestens fünfjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 9

V. Anmerkungen

1 Die übrigen Lehrkräfte, deren Eingruppierung in den vorstehenden Richtlinien nicht geregelt ist, werden nach den Richtlinien der Anlage B eingruppiert.

Soweit in Anlage A und B nicht geregelt, werden Lehrkräfte entsprechend den Bestimmungen des Tarifvertrags über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder (TV EntgO-L) vom 28. März 2015 in der jeweils geltenden Fassung der entsprechenden Besoldungsgruppe zugeordnet.

2 Für die Auslegung des Begriffs „abgeschlossenes Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule“ gilt Nr. 1 in Verbindung mit Nr. 2:

Nr. 1:

Wissenschaftliche Hochschulen sind Universitäten, Technische Hochschulen sowie andere Hochschulen, die nach Landesrecht als wissenschaftliche Hochschulen anerkannt sind.

Abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung liegt vor, wenn das Studium mit einer ersten Staatsprüfung oder mit einer Diplomprüfung beendet worden ist. Der Ersten Staatsprüfung oder der Diplomprüfung steht eine Promotion oder die Akademische Abschlussprüfung (Magisterprüfung) einer Philosophischen Fakultät nur in den Fällen gleich, in denen die Ablegung einer ersten Staatsprüfung oder einer Diplomprüfung nach den einschlägigen Ausbildungsvorschriften nicht vorgesehen ist.

Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung setzt voraus, dass die Abschlussprüfung in einem Studiengang abgelegt wird, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Mindeststudienzeit von mehr als sechs Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o. ä. – vorgeschrieben ist.

Nr. 2:

Für die Auslegung des Begriffs „abgeschlossenes Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule“ gilt Nr. 1. Als abgeschlossenes Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule gilt auch ein abgeschlossenes Studium an einer ausländischen wissenschaftlichen Hochschule, das der zuständige Landesminister als gleichwertig anerkannt hat.

Abweichend von Unterabsatz 1 Satz 1 gilt bei der Anwendung der Tätigkeitsmerkmale für Lehrkräfte an Volksschulen Fallgruppe 1 und der Tätigkeitsmerkmale für Lehrkräfte an Realschulen Fallgruppen 1 und 2 die Erste Staatsprüfung für das betreffende Lehramt (Erste Lehramtsprüfung) an einer wissenschaftlichen oder einer pädagogischen Hochschule als Nachweis des abgeschlossenen Studiums an einer wissenschaftlichen Hochschule. Entsprechendes gilt für die Erste Staatsprüfung für das Lehramt an der Realschule bei der Anwendung des Tätigkeitsmerkmals für Lehrkräfte an Gymnasien Fallgruppe 2.

Anlage B (Eingruppierungsrichtlinien für Lehrkräfte, deren Beschäftigungsverhältnis vor dem 01.08.2023 begonnen hat)

I. Eingruppierungsrichtlinien für Lehrkräfte an Volksschulen

Fallgruppe 1

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Lehrern an Grund- oder Hauptschulen mit abgeschlossenem Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule, die aufgrund ihres Studiums die Fähigkeit zum Unterrichten in mindestens zwei Fächern haben und die überwiegend Unterricht in mindestens einem ihrem Studium entsprechenden Fach erteilen,

Besoldungsgruppe A 11

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 12

Fallgruppe 2

Ausländische Lehrkräfte an Grund- oder Hauptschulen mit abgeschlossener Ausbildung an einer wissenschaftlichen Hochschule und voller Lehrbefähigung ihres Heimatlandes, die ausländischen Schülern muttersprachlichen Ergänzungsunterricht im Sinne der Vereinbarung der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (KMK) über den Unterricht für Kinder ausländischer Arbeitnehmer vom 8. April 1976 in der jeweiligen Fassung erteilen,

Besoldungsgruppe A 10

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 11

(Auf die Bewährungszeit können Zeiten einer Tätigkeit im Schuldienst des Heimatlandes angerechnet werden.)

Fallgruppe 2 a

Ausländische Lehrkräfte an Grund- oder Hauptschulen ohne Ausbildung nach Fallgruppe 2 mit sonstiger Lehrerausbildung (z. B. in Lehrerbildungsinstituten) und voller Lehrbefähigung ihres Heimatlandes, die ausländischen Schülern muttersprachlichen Ergänzungsunterricht im Sinne der Vereinbarung der KMK über den Unterricht für Kinder ausländischer Arbeitnehmer vom 8. April 1976 in der jeweiligen Fassung erteilen,

Besoldungsgruppe A 9

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 10

(Auf die Bewährungszeit können Zeiten einer Tätigkeit im Schuldienst des Heimatlandes angerechnet werden.)

Fallgruppe 3

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Lehrern an Grund- oder Hauptschulen mit abgeschlossenem Studium an einer Hochschule nach [§ 1 Hochschulrahmengesetz \(HRG\)](#), die überwiegend Unterricht in mindestens einem wissenschaftlichen Fach erteilen,

Besoldungsgruppe A 9

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 10

(Dieses Merkmal gilt nicht für Lehrkräfte der Fallgruppen 5 bis 19.)

Fallgruppe 4

Religionslehrer

mit abgeschlossenem theologischen Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule

Besoldungsgruppe A 11

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 12

(Liegt ein abgeschlossenes theologisches Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule nicht vor, legt die kirchliche Oberbehörde unter Berücksichtigung der durch die anderweitige Ausbildung vermittelten Befähigung und dieser Richtlinien die Eingruppierung in einer niedrigeren Besoldungsgruppe fest.)

Fallgruppe 5

Diplom-Dolmetscher und Diplom-Übersetzer

mit mindestens sechssemestrigem Hochschulstudium und Abschlussprüfung als Sprachlehrer in einem Fach

Besoldungsgruppe A 10

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 11

Fallgruppe 6

Diplom-Sportlehrer

mit mindestens sechssemestrigem Hochschulstudium und Abschlussprüfung mit entsprechender Tätigkeit

Besoldungsgruppe 10

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 11

Fallgruppe 7

Kunsterzieher,

– die nach einem mindestens achtsemestrigem Studium an einer Kunsthochschule oder Kunstakademie zum Meisterschüler ernannt worden sind oder

– die nach einem mindestens sechssemestrigem Studium an einer Kunsthochschule oder Kunstakademie den künstlerischen Teil der Künstlerischen Prüfung für das Lehramt am Gymnasium abgelegt haben,
mit entsprechender Tätigkeit

Besoldungsgruppe A 10

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 11

Fallgruppe 8

Musikerzieher,

– die nach einem mindestens achtsemestrigem Studium an einer Musikhochschule oder Musikakademie die künstlerische Reifeprüfung bzw. die künstlerische Abschlussprüfung bzw. die A-Prüfung für Kirchenmusik abgelegt bzw. den Diplomgrad „Diplom-Musiklehrer“ erworben haben oder

– die nach einem mindestens sechssemestrigem Studium an einer Musikhochschule oder Musikakademie den künstlerischen Teil der Künstlerischen Prüfung für das Lehramt am

Gymnasium bzw. die Teilprüfung Musik in der Ersten Staatsprüfung für das Lehramt am Gymnasium abgelegt haben,
mit entsprechender Tätigkeit
Besoldungsgruppe A 10
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 11

Fallgruppe 9

Technische Lehrkräfte,
die in einem Land die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in das Beamtenverhältnis für ein Amt mindestens der Besoldungsgruppe A 9 erworben haben,
Besoldungsgruppe A 9
nach mindestens fünfjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 10

Fallgruppe 10

Technische Lehrkräfte
mit Lehrbefähigung oder mit Unterrichtserlaubnis für mindestens zwei Fächer
Besoldungsgruppe A 9
nach mindestens fünfjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 10

Fallgruppe 11

Technische Lehrkräfte
mit Lehrbefähigung oder mit Unterrichtserlaubnis für mindestens ein Fach
Besoldungsgruppe A 7
nach mindestens fünfjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 9

Fallgruppe 12

Turn-, Sport- und Gymnastiklehrer
mit staatlicher oder staatlich anerkannter Turn-, Sport- oder Gymnastiklehrerprüfung
Besoldungsgruppe A 8
nach langjähriger (d. h. mindestens dreijähriger) Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 9
(Dieses Merkmal gilt nur für Turn-, Sport- und Gymnastiklehrer, deren Ausbildung in der Regel den Abschluss einer Realschule oder eine gleichwertige Schulausbildung voraussetzt und die ein mindestens viersemestriges Studium an einem staatlichen oder einem staatlich anerkannten Ausbildungsinstitut durchlaufen haben.)

Fallgruppe 13

Turn-, Sport- und Gymnastiklehrer
mit der Ausbildung als staatlich geprüfte Vereinsturnlehrer oder als staatlich anerkannte Sportlehrer mit der Befähigung für Freizeitpflege
Besoldungsgruppe A 7
nach langjähriger (d. h. mindestens dreijähriger) Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 8

Fallgruppe 14

Werklehrer

mit Lehrbefähigung für Werkarbeit an Grund-, Haupt-, Real- und höheren Schulen, wenn die Ausbildung den Abschluss einer Realschule und ein mindestens viersemestriges Studium an einem staatlichen oder einem staatlich anerkannten Ausbildungsinstitut voraussetzt,

Besoldungsgruppe A 8

nach langjähriger (d. h. mindestens dreijähriger) Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 9

Fallgruppe 15

Werklehrer

mit Lehrbefähigung für Werkarbeit an Grund-, Haupt-, Real- und höheren Schulen

Besoldungsgruppe A 6

nach langjähriger (d. h. mindestens dreijähriger) Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 8

Fallgruppe 16

Musiklehrer

Besoldungsgruppe A 8

nach langjähriger (d. h. mindestens dreijähriger) Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 9

Fallgruppe 17

Zeichenlehrer

Besoldungsgruppe A 8

nach langjähriger (d. h. mindestens dreijähriger) Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 9

Fallgruppe 18

Lehrkräfte für Kurzschrift und Textverarbeitung

Besoldungsgruppe A 8

nach mindestens fünfjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 9

Fallgruppe 19

Lehrkräfte für Kurzschrift oder Textverarbeitung

Besoldungsgruppe A 7

nach mindestens fünfjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 8

II. Eingruppierungsrichtlinien* für Lehrkräfte an Realschulen

Fallgruppe 1

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Realschullehrern

mit abgeschlossenem Studium an einer Hochschule nach [§ 1 HRG](#), die aufgrund ihres Studiums die Fähigkeit zum Unterrichten in mindestens zwei Fächern haben und die überwiegend Unterricht in mindestens einem ihrem Studium entsprechenden Fach erteilen,
Besoldungsgruppe A 12
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 13
(Dieses Merkmal gilt nicht für Diplom-Dolmetscher und Diplom-Übersetzer.)

Fallgruppe 2

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Realschullehrern
mit abgeschlossenem Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule, die überwiegend Unterricht in mindestens einem ihrem Studium entsprechenden wissenschaftlichen Fach erteilen,
Besoldungsgruppe A 11
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 12

Fallgruppe 3

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Realschullehrern
mit abgeschlossenem Studium an einer Hochschule nach [§ 1 HRG](#), die überwiegend Unterricht in mindestens einem wissenschaftlichen Fach erteilen,
Besoldungsgruppe A 10
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 11
(Dieses Merkmal gilt nicht für Lehrkräfte der Fallgruppen 5 bis 10.)

Fallgruppe 4

Religionslehrer
mit abgeschlossenem theologischen Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule
Besoldungsgruppe A 12
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 13
(Liegt ein abgeschlossenes theologisches Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule nicht vor, legt die kirchliche Oberbehörde unter Berücksichtigung der durch die anderweitige Ausbildung vermittelten Befähigung und dieser Richtlinien die Eingruppierung in einer niedrigeren Besoldungsgruppe fest.)

Fallgruppe 5

Diplom-Dolmetscher und Diplom-Übersetzer
mit mindestens sechssemestrigem Hochschulstudium und Abschlussprüfung als Sprachlehrer
Besoldungsgruppe A 11
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 12

Fallgruppe 6

Diplom-Sportlehrer
mit mindestens sechssemestrigem Hochschulstudium und Abschlussprüfung
mit entsprechender Tätigkeit
Besoldungsgruppe A 11
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 12

Fallgruppe 7

Kunsterzieher,

– die nach einem mindestens achtsemestrigen Studium an einer Kunsthochschule oder Kunstakademie zum Meisterschüler ernannt worden sind oder

– die nach einem mindestens sechssemestrigen Studium an einer Kunsthochschule oder Kunstakademie den künstlerischen Teil der Künstlerischen Prüfung für das Lehramt am Gymnasium abgelegt haben,
mit entsprechender Tätigkeit

Besoldungsgruppe A 11

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 12

Fallgruppe 8

Musikerzieher,

– die nach einem mindestens achtsemestrigen Studium an einer Musikhochschule oder Musikakademie die künstlerische Reifeprüfung bzw. die künstlerische Abschlussprüfung bzw. die A-Prüfung für Kirchenmusik abgelegt bzw. den Diplomgrad „Diplom-Musiker“ erworben haben oder

– die nach einem mindestens sechssemestrigen Studium an einer Musikhochschule oder Musikakademie den künstlerischen Teil der Künstlerischen Prüfung für das Lehramt am Gymnasium bzw. die Teilprüfung Musik in der Ersten Staatsprüfung für das Lehramt am Gymnasium abgelegt haben,
mit entsprechender Tätigkeit

Besoldungsgruppe A 11

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 12

Fallgruppe 9

Musiklehrer

mit Prüfung für das Fach Musik an Realschulen

Besoldungsgruppe A 10

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 11

Fallgruppe 10

Musiklehrer oder Zeichenlehrer

Besoldungsgruppe A 9

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 10

* Die übrigen Lehrkräfte werden wie die entsprechenden Lehrkräfte an Volksschulen (vgl. Unterabschnitt I Fallgruppen 2, 2 a, 9 bis 13) eingruppiert.

III. Eingruppierungsrichtlinien* für Lehrkräfte an Gymnasien

Fallgruppe 1

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Studienräten

mit abgeschlossenem Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule, die aufgrund ihres Studiums die Fähigkeit zum Unterrichten in mindestens zwei Fächern haben und die überwiegend Unterricht in mindestens einem ihrem Studium entsprechenden Fach erteilen,

Besoldungsgruppe A 13

nach mindestens sechszehnjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 14

(Dieses Merkmal gilt nicht für Diplom-Dolmetscher und Diplom-Übersetzer. Soweit beim Freistaat Bayern vorübergehend das abgeschlossene Studium in einem wissenschaftlichen Fach [z. B. in Mathematik oder in Physik] als Voraussetzung für die Übernahme in den Vorbereitungsdienst für das Lehramt des höheren Dienstes an Gymnasien genügt, kann auf die Fähigkeit zum Unterrichten in einem zweiten Fach verzichtet werden.)

Fallgruppe 2

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Studienräten

mit abgeschlossenem Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule, die überwiegend Unterricht in einem ihrem Studium entsprechenden Fach erteilen,

Besoldungsgruppe A 12

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 13

Fallgruppe 3

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Studienräten

mit abgeschlossenem Studium an einer Hochschule nach [§ 1 HRG](#), die überwiegend Unterricht in mindestens einem wissenschaftlichen Fach erteilen,

Besoldungsgruppe A 11

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 12

(Dieses Merkmal gilt nicht für Lehrkräfte der Fallgruppen 5 bis 13.)

Fallgruppe 4

Religionslehrer

mit abgeschlossenem theologischen Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule

Besoldungsgruppe A 13

nach mindestens sechszehnjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 14

(Liegt ein abgeschlossenes theologisches Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule nicht vor, legt die kirchliche Oberbehörde unter Berücksichtigung der durch die anderweitige Ausbildung vermittelten Befähigung und dieser Richtlinien die Eingruppierung in einer niedrigeren Besoldungsgruppe fest.)

Fallgruppe 5

Diplom-Dolmetscher und Diplom-Übersetzer

mit mindestens sechssemestrigem Hochschulstudium und Abschlussprüfung als Sprachlehrer

Besoldungsgruppe A 13

Fallgruppe 6

Diplom-Sportlehrer

mit mindestens sechssemestrigem Hochschulstudium und Abschlussprüfung
mit entsprechender Tätigkeit
Besoldungsgruppe A 13

Fallgruppe 7

Kunsterzieher,

- die nach einem mindestens achtsemestrigen Studium an einer Kunsthochschule oder Kunstakademie zum Meisterschüler ernannt worden sind oder
 - die nach einem mindestens sechssemestrigen Studium an einer Kunsthochschule oder Kunstakademie den künstlerischen Teil der Künstlerischen Prüfung für das Lehramt am Gymnasium abgelegt haben,
- mit entsprechender Tätigkeit

Besoldungsgruppe A 13

Fallgruppe 8

Musikerzieher,

- die nach einem mindestens achtsemestrigen Studium an einer Musikhochschule oder Musikakademie die künstlerische Reifeprüfung bzw. die künstlerische Abschlussprüfung bzw. die A-Prüfung für Kirchenmusik abgelegt bzw. den Diplomgrad „Diplom-Musiklehrer“ erworben haben oder
 - die nach einem mindestens sechssemestrigen Studium an einer Musikhochschule oder Musikakademie den künstlerischen Teil der Künstlerischen Prüfung für das Lehramt am Gymnasium bzw. die Teilprüfung Musik in der Ersten Staatsprüfung für das Lehramt am Gymnasium abgelegt haben,
- mit entsprechender Tätigkeit

Besoldungsgruppe A 13

Fallgruppe 9

Musikerzieher

mit achtsemestrigem Studium an einem Seminar für Musikerziehung einer Hochschule für Musik und staatlicher Prüfung für Musiklehrer und Zweiter Prüfung im Fach Jugend- und Volksmusik

Besoldungsgruppe A 10

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 11

Fallgruppe 10

Kunsterzieher oder Musikerzieher

ohne Ausbildung nach Fallgruppe 7, Fallgruppe 8 oder Fallgruppe 9 mit anderweitiger Ausbildung und besonderen künstlerischen Fähigkeiten und Erfahrungen

Besoldungsgruppe A 10

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 11

Fallgruppe 11

Kunsterzieher oder Musikerzieher, die nicht unter die Fallgruppen 7 bis 10 fallen,

Besoldungsgruppe A 9

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe
Besoldungsgruppe A 10

Fallgruppe 12

Turn-, Sport- und Gymnastiklehrer

mit staatlicher oder staatlich anerkannter Turn-, Sport- und Gymnastiklehrerprüfung

Besoldungsgruppe A 9

nach langjähriger (d. h. mindestens dreijähriger) Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser
Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 10

(Dieses Merkmal gilt nur für Turn-, Sport- und Gymnastiklehrer, deren Ausbildung in der Regel
in den Abschluss einer Realschule oder eine gleichwertige Schulausbildung voraussetzt und
die ein mindestens viersemestriges Studium an einem staatlichen oder einem staatlich
anerkannten Ausbildungsinstitut durchlaufen haben.)

Fallgruppe 13

Turn-, Sport- und Gymnastiklehrer

mit der Ausbildung als staatlich geprüfte Vereinsturnlehrer oder als staatlich anerkannte
Sportlehrer mit der Befähigung für Freizeitpflege

Besoldungsgruppe A 8

nach langjähriger (d. h. mindestens dreijähriger) Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser
Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 9

***Die übrigen Lehrkräfte werden wie die entsprechenden Lehrkräfte an Volksschulen eingruppiert.**

IV. Eingruppierungsrichtlinien für Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Fachlehrern, Fachoberlehrern, Fachschullehrern,
Fachoberschullehrern, technischen Lehrern, Werkstattelehrern oder Werkmeistern, wenn der
entsprechende Beamte im Eingangsamt in die Besoldungsgruppe

A 13 eingestuft ist A 12

A 12 eingestuft ist A 11

A 11 eingestuft ist A 10

A 10 eingestuft ist A 9

A 9 eingestuft ist A 8

A 8 eingestuft ist A 7

Diese Lehrer können nach sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser
Besoldungsgruppe um eine Besoldungsgruppe höher gruppiert werden.

Die übrigen Lehrkräfte werden wie die entsprechenden Lehrkräfte an Gymnasien eingruppiert.

V. Anmerkungen

1 Für die Auslegung des Begriffs „abgeschlossenes Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule“ gilt Nr. 1. Als abgeschlossenes Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule gilt auch ein abgeschlossenes Studium an einer ausländischen wissenschaftlichen Hochschule, das der zuständige Landesminister als gleichwertig anerkannt hat.

Abweichend von Unterabsatz 1 Satz 1 gilt bei der Anwendung der Tätigkeitsmerkmale für Lehrkräfte an Volksschulen Fallgruppe 1 und für Lehrkräfte an Realschulen Fallgruppen 1 und 2 die erste Staatsprüfung für das betreffende Lehramt (Erste Lehramtsprüfung) an einer wissenschaftlichen oder einer pädagogischen Hochschule als Nachweis des abgeschlossenen Studiums an einer wissenschaftlichen Hochschule. Entsprechendes gilt für die Erste Staatsprüfung für das Lehramt an der Realschule bei der Anwendung des Tätigkeitsmerkmals für Lehrkräfte an Gymnasien Fallgruppe 2.

Nr. 1:

Wissenschaftliche Hochschulen sind Universitäten, Technische Hochschulen sowie andere Hochschulen, die nach Landesrecht als wissenschaftliche Hochschulen anerkannt sind.

Abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung liegt vor, wenn das Studium mit einer Ersten Staatsprüfung oder mit einer Diplomprüfung beendet worden ist. Der Ersten Staatsprüfung oder der Diplomprüfung steht eine Promotion oder die Akademische Abschlussprüfung (Magisterprüfung) einer Philosophischen Fakultät nur in den Fällen gleich, in denen die Ablegung einer ersten Staatsprüfung oder einer Diplomprüfung nach den einschlägigen Ausbildungsvorschriften nicht vorgesehen ist.

Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung setzt voraus, dass die Abschlussprüfung in einem Studiengang abgelegt wird, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Mindeststudienzeit von mehr als sechs Semestern - ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o. ä. - vorgeschrieben ist.

2 Soweit Tätigkeitsmerkmale einen Aufstieg (z. B. Bewährungsaufstieg, Tätigkeitsaufstieg) enthalten, gilt § 23a Abschnitt B. ABD Teil A, 1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung entsprechend.

Auf die Bewährungszeit können Zeiten einer entsprechenden Unterrichtstätigkeit im sonstigen anerkannten Schuldienst oder im kirchlichen Dienst nach Maßgabe des Satzes 1 angerechnet werden.

3 Erhalten Lehrkräfte im Beamtenverhältnis für Tätigkeiten in einer bestimmten Schulform (Schullart) Amts- oder Stellenzulagen, wird arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräften, die gemäß dieser Anlage eingruppiert werden, unter den gleichen Voraussetzungen und in der gleichen Höhe eine persönliche Zulage gezahlt, es sei denn, dass die Heraushebung der Tätigkeit bei der Lehrkraft durch die Eingruppierung berücksichtigt ist. Die persönliche Zulage ist zusatzversorgungspflichtig, soweit die Stellenzulagen ruhegehaltfähig sind.

Anlage C (Bewährungsaufstieg für Lehrkräfte, deren Beschäftigungsverhältnis vor dem 01.08.2023 begonnen hat)

Bewährungsaufstieg

Lehrkräfte gemäß Nr. 5 Absatz 3 [Teil B 4.1.1.](#), [4.1.2.](#) und [4.1.3.](#), die die Voraussetzungen für einen Bewährungsaufstieg gemäß [Anlage A](#) oder [B](#) erfüllen, sind nach Erfüllung der vorgeschriebenen Bewährungszeit höher zu gruppieren.

Für die Erfüllung der Bewährungszeit gilt Folgendes:

1. Das Erfordernis der Bewährung ist erfüllt, wenn die Lehrkraft während der vorgeschriebenen Bewährungszeit sich den in der ihr übertragenen Tätigkeit auftretenden Anforderungen gewachsen gezeigt hat. Das ist der Fall, wenn die dienstliche Beurteilung zum Ende der Bewährungszeit mindestens die Bewertungsstufe „Leistung, die den Anforderungen voll entspricht - VE“ ergibt. Die dienstliche Beurteilung kann eine vereinfachte Beurteilung sein.

2. Die vorgeschriebene Bewährungszeit braucht nicht bei demselben Arbeitgeber zurückgelegt zu sein. Sie kann auch zurückgelegt sein bei

- a) anderen Arbeitgebern, die vom ABD erfasst werden,
- b) anderen Arbeitgebern, die vom [BAT/BAT-O](#) erfasst worden sind,
- c) Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts, die ein Arbeitsvertragswerk wesentlich gleichen Inhalts anwenden,
- d) einem Arbeitgeber im Bereich der Katholischen Kirche oder einer der Kirchen oder kirchlichen Gemeinschaften, die Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in der Bundesrepublik Deutschland (ACK) sind,
- e) einem Mitglied der Arbeitgeberverbände, der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände angehört.

Maßgebend dafür, ob die in Buchstaben a bis e genannten Arbeitgeber vom ABD erfasst werden oder ein Arbeitsvertragswerk wesentlich gleichen Inhalts anwenden, ist der Einstellungstag der Lehrkraft.

3. Die Bewährungszeit muss ununterbrochen zurückgelegt sein. Unterbrechungen von jeweils bis zu sechs Monaten sind unschädlich; unabhängig davon sind ferner unschädliche Unterbrechungen wegen

- a) Arbeitsunfähigkeit im Sinne des [§ 22 Absatz 1 Teil A, 1.](#),
- b) der Schutzfristen und des Mutterschaftsurlaubs nach dem Mutterschutzgesetz,
- c) Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz und sonstiger Beurlaubung zur Kinderbetreuung oder wegen der tatsächlichen Pflege oder Betreuung eines nach ärztlichem Gutachten sonstigen pflegebedürftigen Angehörigen, mit dem die Lehrkraft in häuslicher Gemeinschaft lebt, bis zu insgesamt fünf Jahren.

4. Die Zeiten der Unterbrechung mit Ausnahme

- a) eines Urlaubs nach Nr. 10 [Teil B, 4.1.1.](#), [4.1.2.](#) und [4.1.3.](#) und nach dem [SGB IX](#),
- b) einer Arbeitsbefreiung nach [§ 29 Teil A, 1.](#),
- c) einer Arbeitsunfähigkeit im Sinne des [§ 22 Absatz 1 Teil A, 1.](#) bzw. Nr. 8 [Teil B, 4.1.1.](#), [4.1.2.](#) und [4.1.3.](#) in Verbindung mit [§ 71 Absatz 1 Teil A, 1.](#) in der bis 30.09.2005 geltenden Fassung bis zu 26 Wochen, in den Fällen der Nr. 8 [Teil B, 4.1.1.](#), [4.1.2.](#) und [4.1.3.](#) in Verbindung mit [§ 71 Absatz 2 Unterabsatz 3 Teil A, 1.](#) in der bis 30.09.2005 geltenden Fassung bis zu 28 Wochen,
- d) der Schutzfristen nach dem [Mutterschutzgesetz](#)

werden auf die Bewährungszeit jedoch nicht angerechnet.

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

¹Übergangsvorschrift: Zeiten im Sinne des [§ 8 Absatz 1 Nr. 1 SGB IV](#) – ohne Berücksichtigung des [§ 8 Absatz 2 Satz 1 SGB IV](#) – werden bei der Berechnung der Bewährungszeit nur berücksichtigt, soweit sie nach dem 31. Dezember 2000 zurückgelegt worden sind.

B, 4.3. Ordnung für Berufsbezeichnungen von arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräften an Schulen in kirchlicher Trägerschaft

§ 1 Berufsbezeichnungen

(1) Lehrkräften, die hauptberuflich an staatlich anerkannten oder nicht nur vorläufig genehmigten Ersatzschulen beschäftigt sind und die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in das Beamtenverhältnis erfüllen, räumt der Schulträger für die Dauer ihrer Tätigkeit an der Schule das Recht ein, die Berufsbezeichnung zu führen, die der Amtsbezeichnung von vergleichbaren verbeamteten Lehrkräften des Freistaates Bayern entspricht.

(2) 1Lehrkräfte, die keine der Amtsbezeichnung einer vergleichbaren verbeamteten Lehrkraft des Freistaates Bayern entsprechende Berufsbezeichnung erhalten können oder erhalten, führen die Bezeichnung "Lehrerin/Lehrer", der die jeweilige Schulart voran- oder nachgestellt wird, z. B. "Gymnasiallehrerin/-lehrer" oder „Lehrerin/Lehrer am Gymnasium“. 2Dies gilt auch für Lehrkräfte in der Tätigkeit von Fachlehrkräften, die keine Qualifikation nach QualVFL oder ZAPO-F II haben.

(3) Die Berufsbezeichnung ist mit dem Zusatz „im Kirchendienst“ („i. K.“) zu führen.

(4) Lehrkräfte, denen Führungsaufgaben mit Weisungsbefugnis auf Zeit oder auf Dauer übertragen wurden, führen die Berufsbezeichnung mit dem Zusatz „mit Führungsaufgaben im Kirchendienst“ („mF i. K.“).

(5) 1Die Berufsbezeichnungen gelten für die Dauer der Tätigkeit an der Schule. 2Bei einem Wechsel von einer Schule derselben Schulart eines Trägers im Geltungsbereich des ABD oder des Freistaats Bayern oder einer bayerischen kommunalen Gebietskörperschaft wird das Recht eingeräumt, die erreichte Berufsbezeichnung weiterzuführen. 3Bei einem Wechsel von einer Schule derselben Schulart eines anderen Trägers kann dieses Recht eingeräumt werden.

§ 2 Beurteilungsturnus nach Aufnahme der Tätigkeit

(1) 1Lehrkräfte werden vorbehaltlich § 5 Abs. 1 und § 7 zum Ende des dritten Beschäftigungsjahres erstmals beurteilt (erste Beurteilung), ein zweites Mal zum Ende des sechsten Beschäftigungsjahres (zweite Beurteilung), danach im Turnus von fünf Jahren (weitere Beurteilungen). 2Bei einem Wechsel zu einem anderen Träger im Geltungsbereich des ABD nach dem 31.07.2023 wird der Beurteilungsturnus aus Satz 1 fortgesetzt.

(2) Wechselt eine Lehrkraft vom Freistaat Bayern oder einer bayerischen kommunalen Gebietskörperschaft zu einem Träger im Geltungsbereich des ABD und liegt ihre periodische Beurteilung nach den für Lehrkräfte des Freistaats Bayern geltenden Beurteilungsrichtlinien länger als zwei Jahre zurück, so wird sie vorbehaltlich § 5 Abs. 1 und § 7 Satz 3 erstmals zum Ende des ersten Beschäftigungsjahres beurteilt, danach im Turnus von fünf Jahren.

§ 3 Höhere Berufsbezeichnung

(1) 1Die Einräumung des Rechts zum Führen einer Berufsbezeichnung, die als Amtsbezeichnung bei verbeamteten Lehrkräften eine Beförderung voraussetzt (im Folgenden: höhere Berufsbezeichnung), hängt von einer Beurteilung ab, die nicht länger als fünf Jahre

zurückliegen darf. 2Diese Beurteilung erfolgt nach [ABD Teil B, 4.1. Anlage D](#) (Dienstliche Beurteilung und Leistungsfeststellung der Lehrkräfte, Schulleiterinnen und Schulleiter an katholischen Schulen). 3Einer Beurteilung nach Satz 2 steht eine Beurteilung gleich, die vom Freistaat Bayern oder einer bayerischen kommunalen Gebietskörperschaft entsprechend den für Lehrkräfte des Freistaats Bayern geltenden Beurteilungsrichtlinien erstellt wurde.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:

Lehrkräften, die nach dem 31.07.2020 und vor dem 01.08.2023 zu einem anderen Träger im Geltungsbereich des ABD gewechselt haben, wird das Recht zum Führen der höheren Berufsbezeichnung auch dann eingeräumt, wenn die Beurteilung länger als fünf, höchstens jedoch acht Jahre zurückliegt.

(2) 1Mindestwartezeit für eine höhere Berufsbezeichnung ist eine Beschäftigungszeit von drei Jahren. 2Die für die Erfüllung der Mindestwartezeit und sonstiger Wartezeiten erforderliche Beschäftigungszeit wird entsprechend der für eine Beförderung erforderlichen Dienstzeit bei Beamtinnen/Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern berechnet.

(3) Das Recht, eine höhere Berufsbezeichnung zu führen, wird unverzüglich nach Erfüllung der Voraussetzungen und Erreichen der Wartezeit eingeräumt.

(4) Lehrkräften, die in Altersteilzeit im Blockmodell beschäftigt sind, kann das Recht zum Führen einer höheren Berufsbezeichnung nur eingeräumt werden, wenn bei entsprechenden Beamtinnen/Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern eine Beförderung möglich ist.

(5) Lehrkräften nach § 1 Absatz 2 kann das Recht zum Führen einer höheren Berufsbezeichnung nicht eingeräumt werden.

§ 4 Einräumung des Rechts zum Führen der Berufsbezeichnungen „Oberstudienrätin/Oberstudienrat“ und „Fachoberlehrerin/Fachoberlehrer“

(1) 1Die Wartezeit für die Berufsbezeichnungen „Oberstudienrätin/Oberstudienrat“ und „Fachoberlehrerin/Fachoberlehrer“ beträgt bei der Bewertungsstufe „Leistung, die in allen Belangen von herausragender Qualität ist – HQ“ drei Jahre, bei der Bewertungsstufe „Leistung, die die Anforderungen besonders gut erfüllt – BG“ sechs Jahre, bei der Bewertungsstufe „Leistung, die die Anforderungen übersteigt – UB“ neun Jahre und bei der Bewertungsstufe „Leistung, die den Anforderungen voll entspricht – VE“ vierzehn Jahre. 2Bei der Bewertungsstufe „Leistung, die den Anforderungen in hohem Maße gerecht wird – HM“ oder schlechter wird das Recht, eine höhere Berufsbezeichnung zu führen, nicht eingeräumt.

(2) 1Maßgeblich für die Bestimmung der Wartezeit ist die letzte Beurteilung.

(3) 1Die Wartezeit beginnt mit der Aufnahme der Tätigkeit an der Schule bzw. an einer anderen Schule derselben Schulart bei demselben Schulträger. 2Wenn die Bewertungsstufe eine Wartezeit ergibt, die kürzer als die bereits verstrichene Beschäftigungszeit ist, wird das Recht, die höhere Berufsbezeichnung zu führen, unverzüglich eingeräumt.

(4) 1Die an einer Schule derselben Schulart bei einem Träger im Geltungsbereich des ABD, beim Freistaat Bayern, bei einer bayerischen kommunalen Gebietskörperschaft, bei einem Träger in Bayern, der die AVR-Caritas anwendet, oder bei einem staatlichen oder kommunalen Träger außerhalb Bayerns zurückgelegte Beschäftigungszeit wird voll angerechnet. 2Eine während dieser Beschäftigungszeit erfolgte Beurteilung ist unter den Voraussetzungen des § 3 Absatz 1 maßgeblich für die Bestimmung der Wartezeit nach Absatz 1.

Protokollerklärung zu Absatz 4:

Dies gilt auch für die an einer Schule einer anderen Schulart zurückgelegte Beschäftigungszeit, wenn die Lehrkraft auch an dieser Schulart die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in das Beamtenverhältnis erfüllt hat; dabei muss es sich um eine Schule eines Trägers im Geltungsbereich des ABD, des Freistaats Bayern, einer bayerischen kommunalen Gebietskörperschaft oder eines Trägers in Bayern, der die AVR-Caritas anwendet, handeln.

(5) 1Die an einer Realschule bei einem Träger im Geltungsbereich des ABD, beim Freistaat Bayern oder einer bayerischen kommunalen Gebietskörperschaft zurückgelegte Beschäftigungszeit von Lehrkräften mit der Befähigung für das Lehramt an Gymnasien wird zu drei Vierteln angerechnet. 2Für die Bestimmung der Wartezeit ist eine Beurteilung in der Tätigkeit am Gymnasium erforderlich.

§ 5 Einräumung des Rechts zum Führen der Berufsbezeichnung „Studiendirektorin/Studiendirektor“

(1) 1Lehrkräfte mit der Berufsbezeichnung „Oberstudienrätin/Oberstudienrat“ werden zum Ende des dritten, sechsten und neunten Jahres nach der Einräumung des Rechts zum Führen der Berufsbezeichnung „Oberstudienrätin/Oberstudienrat“, danach im Turnus von fünf Jahren beurteilt. 2Dies gilt auch dann, wenn die Lehrkraft nach der Einräumung des Rechts zum Führen der Berufsbezeichnung „Oberstudienrätin/Oberstudienrat“ zu einem anderen Schulträger im Geltungsbereich des ABD wechselt. 3Bei einem Wechsel vom Freistaat Bayern oder einer bayerischen kommunalen Gebietskörperschaft ist der Beurteilungsturnus individuell festzulegen mit der Maßgabe, dass die Lehrkraft am Ende des neunten Jahres nach Erreichen der Berufsbezeichnung „Oberstudienrat/Oberstudienrätin“ nach Möglichkeit drei Mal beurteilt worden sein soll.

(2) 1Das Recht zum Führen der Berufsbezeichnung „Studiendirektorin/Studiendirektor“ wird bei der Bewertungsstufe „Leistung, die die Anforderungen besonders gut erfüllt – BG“ in zwei Beurteilungen nach Absatz 1 eingeräumt. 2Das Recht zum Führen der Berufsbezeichnung „Studiendirektorin/Studiendirektor“ wird auch bei Übertragung einer nach den staatlichen Funktionskatalogen beförderungswirksamen Funktion eingeräumt, wenn die Lehrkraft zum Zeitpunkt der Funktionsübertragung in drei aufeinanderfolgenden Beurteilungen nach Absatz 1 die Bewertungsstufe „Leistung, die die Anforderungen übersteigt – UB“ oder besser erreicht hat. 3Werden die nach Satz 2 erforderlichen drei aufeinanderfolgenden Beurteilungen mit der entsprechenden Bewertungsstufe erst nach Übertragung der Funktion erreicht, wird das Recht zum Führen der Berufsbezeichnung „Studiendirektorin/Studiendirektor“ nach der dritten Beurteilung eingeräumt.

Protokollerklärung zu § 5 Abs. 2 Satz 2:

Übt die Lehrkraft eine Funktion an zwei Schulen auch unterschiedlicher Schularten aus und ist die Beförderungswirksamkeit der Funktion nach den staatlichen Funktionskatalogen von einer Mindestwochenstundenzahl oder einer Mindestschülerzahl abhängig, so werden die Wochenstunden und die Schülerzahl der beiden Schulen zur Ermittlung der Beförderungswirksamkeit zusammengezählt.

§ 6 Einräumung des Rechts zum Führen von Berufsbezeichnungen bei der Wahrnehmung von Leitungsaufgaben und anderen herausgehobenen Aufgaben

(1) Lehrkräften, denen die Aufgabe der Schulleitung, der stellvertretenden Schulleitung oder einer Beratungsrektorin/eines Beratungsrektors übertragen worden ist, wird das Recht zur Führung der entsprechenden Berufsbezeichnung nach der Mindestwartezeit nach § 3 Absatz 2 eingeräumt.

(2) 1Lehrkräften mit der Berufsbezeichnung „Studienrätin/Studienrat an der Realschule“, denen nach [Nr. 5 a ABD Teil B, 4.1.1.](#) Führungsaufgaben mit Weisungsbefugnis auf Dauer übertragen wurden, wird das Recht zum Führen der Berufsbezeichnung „Beraterin/Berater“ nach einer Wartezeit von drei Jahren, wenn in den beiden letzten Beurteilungen mindestens die Bewertungsstufe „Leistung, die die Anforderungen besonders gut erfüllt – BG“ erreicht wurde, oder nach einer Wartezeit von neun Jahren, wenn in allen Beurteilungen seit Übertragung der Führungsaufgaben auf Dauer mindestens die Bewertungsstufe „Leistung, die die Anforderungen übersteigt – UB“ erreicht wurde, eingeräumt. 2Die Wartezeit beginnt mit der Übertragung der Führungsaufgaben auf Dauer. 3Wenn die Bewertungsstufe eine Wartezeit ergibt, die kürzer als die bereits verstrichene Zeit mit Führungsaufgaben auf Dauer ist, wird das Recht, die höhere Berufsbezeichnung zu führen, unverzüglich eingeräumt.

(3) 1Hauptverantwortlichen Systembetreuerinnen/Systembetreuer an Realschulen nach Teil B, 4.1.1. Nr. 5 b Absatz 1 bzw. an Grund- und Mittelschulen nach Teil B, 4.1.3. Nr. 5 b Absatz 1, die die Tätigkeit an einer oder mehreren Schulen mit insgesamt über 540 Schülerinnen und Schülern ausüben, wird das Recht zum Führen der Berufsbezeichnung „Beraterin/Berater“ nach dreijähriger Bewährung eingeräumt. 2Lehrkräfte, denen das Recht zum Führen der Berufsbezeichnung „Beraterin/Berater“ als Systembetreuerin /Systembetreuer bis zum 31.07.2012 aufgrund der Betreuung von mindestens 60 Computerarbeitsplätzen eingeräumt worden war, führen für die Dauer ihrer Tätigkeit als Systembetreuerin/Systembetreuer weiterhin diese Berufsbezeichnung. 3Die Einräumung des Rechts zum Führen der Berufsbezeichnung „Beraterin/Berater“ als qualifizierte Beratungslehrerin / qualifizierter Beratungslehrer an Realschulen setzt das Bestehen der Erweiterungsprüfung als Beratungslehrkraft gemäß LPO I, eine Tätigkeit als Beratungslehrkraft an einer Schule oder mehreren Schulen mit insgesamt über 540 Schülerinnen und Schülern sowie eine dreijährige Bewährung voraus. 4Das Recht zum Führen der Berufsbezeichnung „Beraterin/Berater“ als Schulpsychologin/Schulpsychologe an Realschulen wird nach dreijähriger Bewährung eingeräumt. 5Für das Erfordernis der Bewährung gilt ABD Teil B, 4.1.1. Nr. 5 b Absatz 8.

(4) Die Einräumung des Rechts zum Führen der Berufsbezeichnung „Fachoberlehrer/Fachoberlehrerin“ in Besoldungsgruppe A 12 der für Beamte des Freistaats Bayern gemäß dem Bayerischen Besoldungsgesetz geltenden Besoldungsordnung für Lehrkräfte als hauptverantwortliche Systembetreuer/ Systembetreuerinnen an Realschulen nach ABD Teil B, 4.1.1. Nr. 5 b Absatz 1 bzw. an Grund- und Mittelschulen nach Teil B, 4.1.3. Nr. 5 b Absatz 1 setzt eine Tätigkeit an einer oder mehreren Schulen mit insgesamt über 540 Schülerinnen und Schülern sowie eine dreijährige Bewährung voraus. Für das Erfordernis der Bewährung gilt ABD Teil B, 4.1.1. Nr. 5 b Absatz 8.

§ 7 Beurteilungsturnus von Lehrkräften mit der Berufsbezeichnung „Studiendirektorin/Studiendirektor“ und „Beraterin/Berater“

1Lehrkräfte mit der Berufsbezeichnung „Studiendirektorin/Studiendirektor“ oder „Beraterin/Berater“ werden im Turnus von fünf Jahren ab der Einräumung des Rechts zum Führen dieser Berufsbezeichnungen beurteilt. 2Dies gilt auch dann, wenn die Lehrkraft nach der Einräumung des Rechts zum Führen dieser Berufsbezeichnung zu einem anderen Schulträger im Geltungsbereich des ABD wechselt. 3Wechselt eine Lehrkraft vom Freistaat Bayern oder einer bayerischen kommunalen Gebietskörperschaft, die die für Lehrkräfte des

Freistaats Bayern geltenden Beurteilungsrichtlinien entsprechend anwendet, zu einem Träger im Geltungsbereich des ABD, so wird sie erstmals zum Ende des fünften Jahres nach ihrer periodischen Beurteilung beurteilt, danach im Turnus von fünf Jahren.

§ 8 Beurteilungsturnus von Schulleiterinnen und Schulleitern

Schulleiterinnen und Schulleiter werden alle vier Jahre, beginnend mit dem Jahr 2014, beurteilt; liegt eine Beurteilung aus den Jahren 2012 oder 2013 vor, erfolgt die nächste Beurteilung im Jahr 2018.

§ 9 Beurteilungsturnus von Lehrkräften, die die fachlichen und/oder pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in ein Beamtenverhältnis nicht erfüllen

1Für die Beurteilung von Lehrkräften, die die fachlichen und/oder pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in ein Beamtenverhältnis nicht erfüllen, gilt § 2. 2Ab der Höhergruppierung werden sie im Turnus von fünf Jahren beurteilt. 3Lehrkräfte, denen gemäß ABD Teil B, 4.2. die Möglichkeit einer weiteren Höhergruppierung eingeräumt ist, werden nach der ersten Höhergruppierung entsprechend § 5 Absatz 1 beurteilt. 4Bei Lehrkräften, die vor dem 01.01.2018 höhergruppiert wurden, bleibt es bei dem sich aus § 12 Absatz 1 i. V. m. § 2 ergebenden Beurteilungsturnus.

§ 10 Entzug des Rechts zum Führen der Berufsbezeichnung

1Lehrkräften, die bei der Beurteilung die Bewertungsstufe „Leistung, die Mängel aufweist – MA“ oder eine schlechtere erhalten, kann vom Schulträger das Recht zum Führen der Berufsbezeichnung entzogen werden. 2Diesen Lehrkräften wird das Recht eingeräumt, die Berufsbezeichnung nach § 1 Absatz 2 zu führen. 3Lehrkräften mit der Berufsbezeichnung „Fachoberlehrerin/Fachoberlehrer“, „Oberstudienrätin/Oberstudienrat“, „Studiendirektorin/Studiendirektor“ oder „Beratungsrektorin/Beratungsrektor“, deren Bewertungsstufe um zwei oder mehr Bewertungsstufen gegenüber der letzten Beurteilung absinkt, kann das Recht, diese Berufsbezeichnung zu führen, entzogen werden. 4Diesen Lehrkräften wird das Recht eingeräumt, die entsprechend niederere Berufsbezeichnung zu führen.

§ 11 Widerruf des Rechts zum Führen einer Berufsbezeichnung

1Das Recht zum Führen einer Berufsbezeichnung kann aus wichtigem Grund widerrufen werden. 2Der Widerruf muss erfolgen, wenn die Lehrkraft rechtskräftig zu einer Freiheitsstrafe von mindestens einem Jahr verurteilt wird. 3§ 10 bleibt unberührt.

§ 12 Übergangsregelungen

(1) 1Bei Lehrkräften, die keine der Amtsbezeichnung einer vergleichbaren Lehrkraft des Freistaates Bayern entsprechende Berufsbezeichnung erhalten können oder erhalten und die im Jahr 2014 beurteilt wurden, gilt diese Beurteilung als erste, zweite oder weitere Beurteilung im Sinne von § 2. 2Wurden sie nach Nr. 16 Satz 3 und 4 der bis zum 31.12.2017 geltenden Fassung dieser Ordnung zum 31.12.2015 beurteilt, gilt diese Beurteilung als erste, zweite oder weitere Beurteilung im Sinne von § 2.

(2) 1Liegt bei Lehrkräften, die am 01.01.2018 die Berufsbezeichnung „Oberstudienrätin/Oberstudienrat“ führen, lediglich eine erste oder zweite Beurteilung nach Nr. 7 der bis zum 31.12.2017 geltenden Fassung dieser Ordnung vor, erfolgt die nächste Beurteilung zum Ende des dritten Jahres nach der ersten bzw. zweiten Beurteilung. 2Sie gilt als zweite bzw. dritte Beurteilung im Sinne von § 5. 3Liegt eine zweite Beurteilung nach Nr. 7 der bis zum 31.12.2017 geltenden Fassung dieser Ordnung aus den Jahren 2013, 2014 oder 2015 vor, erfolgt die dritte Beurteilung spätestens zum 31.12.2018.

(3) Bei Lehrkräften, die am 01.01.2018 die Berufsbezeichnung „Studiendirektorin/Studiendirektor“ oder „Beratungsrektorin/Beratungsrektor“ führen, erfolgt die nächste Beurteilung fünf Jahre nach der letzten Beurteilung, danach im Turnus von fünf Jahren.

(4) 1Lehrkräften mit der Berufsbezeichnung „Oberstudienrätin/Oberstudienrat“ oder Lehrkräften mit der Berufsbezeichnung „Studienrätin/Studienrat an der Realschule“, denen nach [Nr. 5 a ABD Teil B, 4.1.1.](#) Führungsaufgaben mit Weisungsbefugnis auf Dauer übertragen werden, und die sich am 01.01.2018 in der dreijährigen Wartezeit nach Nr. 8 Satz 4 oder Satz 6 oder nach Nr. 8a in Verbindung mit Nr. 8 Satz 4 oder Satz 6 der bis zum 31.12.2017 geltenden Fassung dieser Ordnung befinden, wird das Recht zum Führen der höheren Berufsbezeichnung nach den bis zum 31.12.2017 geltenden Regelungen eingeräumt. 2Mit der Bewertungsstufe „Leistung, die den Anforderungen voll entspricht – VE“ oder schlechter kann die höhere Berufsbezeichnung nicht erreicht werden. 3Die Protokollnotiz zu der bis zum 31.12.2017 geltenden Fassung dieser Ordnung findet keine Anwendung.

(5) Lehrkräfte, die vor dem 01.08.2023 von einer Schule derselben Schulart eines Trägers im Geltungsbereich des ABD oder des Freistaats Bayern oder einer bayerischen kommunalen Gebietskörperschaft an eine Schule im Geltungsbereich dieser Ordnung gewechselt haben und denen das Recht zur Weiterführung der erreichten Berufsbezeichnung nicht eingeräumt worden war, wird auf Antrag ab dem 01.08.2023 das Recht eingeräumt, die in der vorigen Tätigkeit erreichte Berufsbezeichnung zu führen.

(6) 1Für am 01.08.2023 bereits beschäftigte Lehrkräfte, bei denen die Wartezeit nach § 4 Absatz 1 bei Zugrundelegung von § 4 Absatz 4 und 5 in der ab 01.08.2023 geltenden Fassung bereits erfüllt ist, gelten § 4 Absatz 4 und 5 mit der Maßgabe, dass eine Anrechnung der entsprechenden Beschäftigungszeiten bis zur nächsten turnusmäßigen Beurteilung nur auf Antrag und nur mit Wirkung ab Antragstellung erfolgt. 2Bei am 01.08.2023 bereits beschäftigten Lehrkräften, bei denen die Wartezeit nach § 4 Absatz 1 bei Zugrundelegung von § 4 Absatz 4 und 5 in der ab 01.08.2023 geltenden Fassung noch nicht erfüllt ist, erfolgt die Anrechnung der entsprechenden Beschäftigungszeiten im Rahmen der Ermittlung der Wartezeit auf Grundlage der nächsten turnusmäßigen Beurteilung.

(7) 1Lehrkräfte nach § 2 Absatz 2, die nach dem 31.07.2020 und vor dem 01.08.2023 zu einem Träger im Geltungsbereich des ABD gewechselt sind, werden vorbehaltlich § 5 Absatz 1 und § 7 Satz 3 zum 31.07.2024 beurteilt. 2Abhängig davon, ob bereits eine oder mehrere periodische Beurteilungen nach den für Lehrkräfte des Freistaats Bayern geltenden Beurteilungsrichtlinien vorliegen, handelt es sich dabei um eine zweite oder weitere Beurteilung nach § 2 Absatz 1 Satz 1.

B, 5. Regelung für die Kraftfahrer und Kraftfahrerinnen

§ 1 Geltungsbereich

Diese Regelung gilt für die unter das ABD fallenden als Kraftfahrer/Kraftfahrerinnen von Personen- und Lastkraftwagen sowie von Omnibussen beschäftigten Arbeitnehmer mit Ausnahme der Kraftfahrer/Kraftfahrerinnen, die nicht oder nur gelegentlich über die regelmäßige Arbeitszeit (§ 6 Absatz 1 Teil A, 1.) hinaus beschäftigt werden.

Anmerkung:

1Ein Kraftfahrer/eine Kraftfahrerinnen ist dann nicht nur gelegentlich über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beschäftigt, wenn er/sie im vorangegangenen Kalenderhalbjahr in einem Kalendermonat mindestens 15 Überstunden geleistet hat. 2Er/Sie bleibt in der Pauschalgruppe, wenn er/sie im Durchschnitt des laufenden Kalenderhalbjahres die für die jeweilige Pauschalgruppe mindestens erforderliche monatliche Arbeitszeit erfüllt. 3Ist der Kraftfahrer/die Kraftfahrerinnen im vorangegangenen Kalenderhalbjahr infolge Erkrankung oder Unfalls mindestens 3 Monate arbeitsunfähig gewesen, sind auch die Überstunden zu berücksichtigen, die er/sie ohne Arbeitsunfähigkeit geleistet hätte.

§ 2 Arbeitszeit, höchstzulässige Arbeitszeit

(1) 1Die Arbeitszeit umfasst reinen Dienst am Steuer, Vor- und Abschlussarbeiten, Wartezeiten, Wagenpflege, Wartungsarbeiten und sonstige Arbeit. 2Die höchstzulässige Arbeitszeit richtet sich grundsätzlich nach den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes ([ArbZG](#)).

(2) 1Wenn der Kraftfahrer/die Kraftfahrerinnen schriftlich einwilligt und geeignete Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes getroffen sind, wie insbesondere das Recht des Kraftfahrers/der Kraftfahrerinnen zu einer jährlichen, für den Beschäftigten kostenfreien arbeitsmedizinischen Untersuchung bei einem vom Arbeitgeber bestimmten Arzt (unbeschadet der Pflichten aus anderen Rechtsvorschriften) und/oder die Gewährung eines Freizeitausgleichs möglichst durch ganze Tage oder durch zusammenhängende arbeitsfreie Tage zur Regenerationsförderung, kann die höchstzulässige Arbeitszeit im Hinblick auf die in ihr enthaltenen Wartezeiten auf bis zu 15 Stunden täglich ohne Ausgleich verlängert werden ([§ 7 Absatz 2a ArbZG](#)); sie darf 268 Stunden im Kalendermonat ohne Ausgleich nicht übersteigen. 2Gemäß [§ 7 Absatz 1 Nr. 3](#) in Verbindung mit [Absatz 2a ArbZG](#) wird zugleich die Ruhezeit auf bis zu 9 Stunden verkürzt, wenn die ordnungsgemäße Durchführung des betreffenden Fahrdienstes dies erfordert. 3Die Kürzung der Ruhezeit ist grundsätzlich bis zum Ende der folgenden Woche auszugleichen.

(3) 1Muss die höchstzulässige monatliche Arbeitszeit nach Absatz 2 Satz 1 aus zwingenden dienstlichen oder betrieblichen Gründen ausnahmsweise überschritten werden, so sind die über 268 Stunden hinausgehenden Stunden im Laufe des kommenden oder des darauf folgenden Monats durch Erteilung entsprechender Freizeit auszugleichen, ferner ist der Zeitzuschlag für Überstunden nach [§ 8 Absatz 1 Buchst. a Teil A, 1.](#) zu zahlen. 2Die Zahlung einer geldlichen Entschädigung anstelle der Erteilung entsprechender Freizeit ist aus Gründen des Gesundheitsschutzes (Absatz 2 Satz 1) unzulässig.

(4) Bei der Prüfung, ob die höchstzulässige monatliche Arbeitszeit nach Absatz 2 Satz 1 erreicht ist, sind Ausfallzeiten sowie Zeiten eines Freizeitausgleichs nach [§ 3 Absatz 3](#) einzurechnen; für einen Ausfalltag sind höchstens 10 Stunden anzusetzen.

Anmerkung:

1Die regelmäßige Arbeitszeit des Fahrers/der Fahrerin nach [§ 6 Absatz 1 Teil A 1](#), bleibt unberührt. 2Soweit die höchstzulässige Arbeitszeit nach Absatz 2 Satz 1 zweiter Halbsatz nicht überschritten wird, ist [§ 6 Absatz 2 Teil A 1](#), mit der Maßgabe anwendbar, dass bei der Berechnung auf das jeweilige Kalenderhalbjahr abzustellen ist. 3[§ 9 ABD Teil A 1](#), bleibt unberührt.

§ 3 Monatsarbeitszeit

(1) Die in einem Kalendermonat im Rahmen von [§ 2](#) geleistete Arbeitszeit ist die Monatsarbeitszeit.

(2) 1Für die Ermittlung der Monatsarbeitszeit gilt als tägliche Arbeitszeit die Zeit vom Arbeitsbeginn bis zur Beendigung der Arbeit, gekürzt um die dienstplanmäßigen Pausen. 2Bei ununterbrochener dienstlicher Abwesenheit des Fahrers/der Fahrerin von der Dienststelle zwischen 12 und 14 Uhr oder bei einer Dienstreise zwischen 6 und 12 Stunden findet keine Kürzung statt, bei einer eintägigen Dienstreise über 12 Stunden wird einheitlich eine Kürzung von 30 Minuten vorgenommen.

(3) Im Falle einer/eines

- Beurlaubung ([§§ 26, 27 Teil A 1](#)),
 - Arbeitsunfähigkeit infolge Erkrankung oder Unfalls,
 - Freistellung von der Arbeit unter Entgeltfortzahlung ([§ 29 Teil A 1](#)),
 - Qualifizierung in überwiegend dienstlichem oder betrieblichen Interesse unter Zahlung des Entgelts,
 - Freizeitausgleichs nach [§ 2 Absatz 3 Satz 1](#),
 - ganz oder teilweisen Ausfalls wegen der Tätigkeit als Mitglied einer Mitarbeitervertretung oder in einer paritätisch besetzten Kommission im Sinne des Art. 7 Grundordnung,
 - ganz oder teilweisen Ausfalls infolge eines Wochenfeiertages,
- sind für jeden Arbeitstag folgende Stunden pauschal anzusetzen:
- a) bei ständiger Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf 5 Werktage oder wechselnd auf 5 Werktage in je drei Wochen je Kalendermonat und im Übrigen auf 6 Werktage für:

Fahrer/Fahrerinnen der Pauschalgruppen I 8,65 Stunden,
Fahrer/Fahrerinnen der Pauschalgruppen II 9,65 Stunden,
Fahrer/Fahrerinnen der Pauschalgruppen III 10,65 Stunden,
Fahrer/Fahrerinnen der Pauschalgruppen IV 11,65 Stunden,
Chefkraftfahrer/Chefkraftfahrerinnen 11,65 Stunden,

b) bei ständiger Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf 6 Werktage oder ständig wechselnd auf 6 bzw. 5 Werktage für:

Fahrer/Fahrerinnen der Pauschalgruppen I 7,65 Stunden,
Fahrer/Fahrerinnen der Pauschalgruppen II 8,65 Stunden,
Fahrer/Fahrerinnen der Pauschalgruppen III 9,65 Stunden,
Fahrer/Fahrerinnen der Pauschalgruppen IV 10,65 Stunden,
Chefkraftfahrer/Chefkraftfahrerinnen 10,65 Stunden.

(4) 1Jeder Tag einer mehrtägigen Dienstreise ist mit 12 Stunden anzusetzen. 2Für die Berechnung der Zeitzuschläge nach § 4 Absatz 4 ist bei mehrtägigen Dienstreisen wie folgt zu verfahren:

3Beginnt die mehrtägige Dienstreise nach 12.00 Uhr, ist für diesen Tag die Zeit von 12.00 bis 24.00 Uhr, endet die mehrtägige Dienstreise vor 12.00 Uhr, ist für diesen Tag die Zeit von 0.00 bis 12.00 Uhr, für alle übrigen Tage die Zeit von 8.00 bis 20.00 Uhr anzusetzen.

(5) Bei Arbeitsbefreiung ([§ 29 Teil A, 1.](#)) oder Beurlaubung ([§ 28 Teil A, 1.](#)) ohne Entgeltfortzahlung werden die Stunden angesetzt, die der Fahrer/die Fahrerinnen ohne diese Ausfallgründe innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit ([§ 6 Absatz 1 Teil A, 1.](#)) geleistet hätte.

Anmerkung zu den Absätzen 3 und 4:

1. Zur Tätigkeit als Mitglied einer Mitarbeitervertretung oder einer paritätisch besetzten Kommission im Sinne des Art. 7 Grundordnung gemäß Absatz 3 gehören auch mehrtägige Reisen, die zur Erfüllung deren Aufgaben notwendig sind.
2. 1Eine mehrtägige Dienstreise gemäß Absatz 4 liegt vor, wenn sie nach Ablauf des Kalendertages endet, an dem sie begonnen hat. 2Der Pauschalansatz von 12 Stunden gilt auch für den Kalendertag, an dem eine mehrtägige Dienstreise beginnt oder endet und an dem weitere Arbeit geleistet wird bzw. eine weitere Dienstreise geendet hat oder beginnt.

§ 4 Pauschalentgelt

(1) Für die Kraftfahrer/Kraftfahrerinnen wird ein Pauschalentgelt festgesetzt, mit dem das Tabellenentgelt ([§ 15 Absatz 1 Teil A, 1.](#)) sowie das Entgelt für Überstunden und Zeitzuschläge für Überstunden ([§ 8 Absatz 1 Satz 1 Buchstabe a Teil A, 1.](#)) abgegolten sind.

(2) 1Die Höhe des Pauschalentgelts bemisst sich nach der durchschnittlichen Monatsarbeitszeit ([§ 3](#)) im vorangegangenen Kalenderhalbjahr in der jeweiligen Pauschalgruppe ([§ 5](#)) der Entgeltgruppe. 2Bei Fahrern/Fahrerinnen, die zu einer anderen Dienststelle versetzt werden, richtet sich die Höhe des Pauschalentgelts bis zum Schluss des laufenden Kalenderhalbjahres nach der Monatsarbeitszeit ([§ 3](#)) im jeweiligen Kalendermonat bei der neuen Dienststelle.

(3) Die Beträge des Pauschalentgelts ergeben sich aus der Anlage 1 zu dieser Regelung.

(4) Neben dem Pauschalentgelt werden für die Inanspruchnahme an Sonntagen, gesetzlichen Wochenfeiertagen, Vorfesttagen, in der Nacht und an Samstagen Zeitzuschläge nach Maßgabe des [§ 8 Absatz 1 Teil A, 1.](#) gezahlt.

(5) Die Pauschalentgelte verändern sich um denselben Vomhundertsatz, um den sich die Pauschalentgelte bei einer allgemeinen Entgelterhöhung nach Maßgabe eines den Tarifvertrag für die Kraftfahrer und Kraftfahrerinnen des Bundes (KraftfahrerTV Bund) oder eines ergänzenden Tarifvertrags ändern.

Hinweis zu § 4:

Die Festlegung der Beträge für die Pauschalgruppe der Entgeltgruppe 4 ist auf der Grundlage der Zuordnung der Fahrer mit Tätigkeiten der derzeitigen Lohngruppe 4 mit Aufstieg nach Lohngruppe 4a und die der Beträge der Pauschalgruppe der Entgeltgruppe 5 auf der Grundlage der Zuordnung der Fahrer mit Tätigkeiten der derzeitigen Lohngruppe 5 mit Aufstieg nach Lohngruppe 5a erfolgt.

§ 5 Pauschalgruppen

(1) Entsprechend ihrer Monatsarbeitszeit (§ 3) sind die Kraftfahrer/Kraftfahrerinnen folgenden Pauschalgruppen zugeordnet:

- Pauschalgruppe I
bei einer Monatsarbeitszeit ab 185 bis 196 Stunden,
- Pauschalgruppe II
bei einer Monatsarbeitszeit über 196 bis 221 Stunden,
- Pauschalgruppe III
bei einer Monatsarbeitszeit über 221 bis 244 Stunden,
- Pauschalgruppe IV
bei einer Monatsarbeitszeit über 244 bis 268 Stunden,
- Chefkraftfahrer/Chefkraftfahrerinnen

bei einer Monatsarbeitszeit bis 288 Stunden.

(2) Chefkraftfahrer/Chefkraftfahrerin ist ausschließlich der/die persönliche Kraftfahrer/Kraftfahrerin:

- a) des Bischofs,
- b) des Weihbischofs,
- c) des Generalvikars,
- d) des Bischofvikars.

(3) 1Die höchstzulässige Arbeitszeit der Chefkraftfahrer/Chefkraftfahrerinnen soll 288 Stunden im Monat nicht überschreiten. 2§ 2 Absatz 2 und 3 gilt entsprechend. 3§ 2 Absatz 4 gilt mit der Maßgabe, dass die Stundensätze der Pauschalgruppe IV zugrunde zu legen sind. 4Das Pauschalentgelt der Chefkraftfahrer/Chefkraftfahrerinnen wird nur für die Zeit der tatsächlichen Dienstleistung als Chefkraftfahrer/Chefkraftfahrerin gewährt.

(4) 1Für den Fahrer/Fahrerin, der einen Chefkraftfahrer/eine Chefkraftfahrerin für mindestens einen vollen Arbeitstag vertritt, erhöht sich sein/ihr Pauschalentgelt für die Dauer der Vertretung um den Unterschiedsbetrag zwischen dem Pauschalentgelt, das er/sie als Fahrer/ Fahrerin der Pauschalgruppe IV, und dem Pauschalentgelt, das er/sie als Chefkraftfahrer/ Chefkraftfahrerin erhalten würde. 2§ 6 gilt entsprechend. 3Bei Vertretung für die Zeit eines vollen Kalendermonats gilt Absatz 3 Sätze 1 und 2 entsprechend. 4Bei Vertretung für einzelne Arbeitstage erhöht sich die höchstzulässige Arbeitszeit des Kalendermonats (§ 2 Absatz 2) für jeden Arbeitstag um eine Stunde, höchstens jedoch auf 288 Stunden im Kalendermonat; § 2 Absatz 2 und 3 gilt entsprechend.

§ 6 Anteiliges Pauschalentgelt

Endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Kalendermonats oder steht das Pauschalentgelt aus einem sonstigen Grunde nicht für den ganzen Kalendermonat zu, wird nur der Teil des Pauschalentgelts gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt.

§ 7 Sicherung des Pauschalentgelts

(1) Kraftfahrer/Kraftfahrerinnen mit mindestens fünfjähriger ununterbrochener Beschäftigung nach dieser Regelung und/oder der Regelung über die Arbeitsbedingungen der Personenkraftwagenfahrer in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung, die infolge eines Unfalles, welcher nach In-Kraft-Treten dieser Regelung in Ausübung oder infolge der Arbeit ohne Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit erlitten wurde, nicht mehr als Kraftfahrer/Kraftfahrerin weiterbeschäftigt werden, erhalten eine persönliche Zulage.

(2) 1Die Zulage wird in Höhe der Differenz zwischen dem Pauschalentgelt aus der nächst niedrigeren Pauschalgruppe als der, der der Kraftfahrer/die Kraftfahrerin zuletzt in der bisherigen Tätigkeit angehört hat, und dem durchschnittlichen Tabellenentgelt der ersten drei vollen Kalendermonate in der neuen Tätigkeit einschließlich bezahlte Überstunden gewährt, sofern dieses geringer ist. 2Gehörte der Kraftfahrer/die Kraftfahrerin in den letzten zwei Jahren in der bisherigen Tätigkeit mehr als ein halbes Jahr einer niedrigeren Pauschalgruppe an, tritt an die Stelle der nächst niedrigeren die unmittelbar unter der nächst niedrigeren liegende Pauschalgruppe.

(3) 1Die Zulage vermindert sich nach Ablauf von jeweils einem Jahr um ein Drittel der ursprünglichen Höhe. 2War der Kraftfahrer/die Kraftfahrerin mehr als zehn Jahre

ununterbrochen als Kraftfahrer/Kraftfahrerin im Sinne dieser Regelung und/oder der Regelung über die Arbeitsbedingungen der Personenkraftwagenfahrer in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung beschäftigt, vermindert sich die Zulage um 15 v.H. ³War er/sie mehr als 20 Jahre ununterbrochen als Kraftfahrer/Kraftfahrerin im Sinne dieser Regelung, der Regelung über die Arbeitsbedingungen der Personenkraftwagenfahrer in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung beschäftigt, wird ein Restbetrag von 30 v.H. des Ausgangsbetrages der Zulage nicht abgebaut. ⁴Steht zu einem späteren Zeitpunkt erneut ein Pauschalentgelt nach dieser Regelung zu, werden die Mehrbeträge auf die Zulage angerechnet.

(4) Die Absätze 1 bis 3 gelten entsprechend

a) für Fahrer/Fahrerinnen nach zehnjähriger ununterbrochener Beschäftigung als Fahrer/Fahrerin bei demselben Arbeitgeber, davon die letzten fünf Jahre als Fahrer/Fahrerin im Sinne dieser Regelung und/oder der Regelung über die Arbeitsbedingungen der Personenkraftwagenfahrer in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung, wenn die Leistungsminderung durch eine Gesundheitsschädigung hervorgerufen wurde, die durch fortwirkende schädliche Einflüsse der Arbeit eingetreten ist,

b) für mindestens 55 Jahre alte Fahrer/Fahrerinnen nach fünfzehnjähriger ununterbrochener Beschäftigung als Fahrer/Fahrerin bei demselben Arbeitgeber, davon die letzten fünf Jahre als Fahrer/Fahrerin im Sinne dieser Regelung und/oder der Regelung über die Arbeitsbedingungen der Personenkraftwagenfahrer in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung, wenn die Leistungsminderung der Abnahme der körperlichen Kräfte und Fähigkeiten infolge langjähriger Arbeit verursacht wurde,

c) für Fahrer/Fahrerinnen nach fünfundzwanzigjähriger ununterbrochener Beschäftigung als Fahrer/Fahrerin bei demselben Arbeitgeber, davon die letzten fünf Jahre als Fahrer/Fahrerin im Sinne dieser Regelung und/oder der Regelung über die Arbeitsbedingungen der Personenkraftwagenfahrer in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung, wenn die Leistungsminderung durch Abnahme der körperlichen Kräfte und Fähigkeiten infolge langjähriger Arbeit verursacht wurde.

§ 8 Übergangsvorschrift für am 30. September 2005/1. Oktober 2005 vorhandene Kraftfahrer/Kraftfahrerinnen

(1) Für die am 30. September 2005 vorhandenen Kraftfahrer/Kraftfahrerinnen, deren Arbeitsverhältnisse zum selben Arbeitgeber über den 30. September 2005 hinaus fortbestehen und die am 1. Oktober 2005 unter den Geltungsbereich des ABD fallen, gelten die nachfolgenden besonderen Regelungen.

(2) ¹Ein Kraftfahrer/eine Kraftfahrerin ist dann nicht nur – im Sinne des [§ 1](#) – gelegentlich über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beschäftigt, wenn er/sie im vorangegangenen Kalenderhalbjahr in mehr als 6 Wochen Überstunden geleistet hat. ²Ist der Kraftfahrer/die Kraftfahrerin im vorangegangenen Kalenderhalbjahr infolge Erkrankung oder Unfalls mindestens 3 Monate arbeitsunfähig gewesen, sind auch die Überstunden zu berücksichtigen, die er/sie ohne Arbeitsunfähigkeit geleistet hätte.

(3) ¹Die Beträge des Pauschalentgelts ergeben sich aus der Anlage 2 zu dieser Regelung. ²Sie verändern sich um denselben Vorhundertatz, um den sich die Tabellenentgelte bei einer allgemeinen Entgelterhöhung nach Maßgabe des [§ 20 a ABD Teil A, 1.](#) verändern.

(4) Abweichend von [§ 5 Absatz 1](#) beläuft sich die Monatsarbeitszeit ([§ 3](#)) bei Pauschalgruppe I ab 170 bis 196 Stunden.

§ 9 Überleitungs- und Besitzstandsregelung

(1) ¹Die Überleitung der Kraftfahrer/Kraftfahrerinnen, die unter den Geltungsbereich der Regelung zur Überleitung der Beschäftigten und des Übergangsrechts ([ABD Teil A, 3.](#)) fallen, am 1. Oktober 2005 bestimmt sich nach der vorgenannten Regelung. ²Die dem Pauschallohn zu Grunde liegende Lohngruppe bildet die Grundlage für die Zuordnung nach den [§§ 4 ff. Teil A, 3.](#)

(2) In die Pauschalentgelttabelle ([§ 8 Absatz 3](#)) werden sie am 1. Oktober 2005 auf der Grundlage der am 30. September 2005 zustehenden Lohngruppe und der erreichten Jahre in den Lohnstufen der Anlage 3 zur Regelung über die Arbeitsbedingungen der Personenkraftwagenfahrer in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung übergeleitet.

Anlage 1 Pauschalentgelt für ab 1. Oktober 2005 neu eingestellte Kraftfahrer/Kraftfahrerinnen

Pauschalentgelt für ab dem 1. Oktober 2005 neu eingestellte Kraftfahrer/Kraftfahrerinnen

gültig ab 1. April 2022

(monatlich in Euro)

Pauschalgruppe I	Stufen	E 4	E 5
	1. - 10. Jahr	3.043,71	3.165,69
Monatliche Arbeitszeit ab 185 bis 196 Stunden	11. - 15. Jahr	3.249,73	3.385,28
	ab 16. Jahr	3.337,84	3.477,48
Pauschalgruppe II	Stufen	E 4	E 5
	1. - 10. Jahr	3.328,34	3.450,35
Monatliche Arbeitszeit über 196 bis 221 Stunden	11. - 15. Jahr	3.543,86	3.690,63
	ab 16. Jahr	3.631,96	3.786,88
Pauschalgruppe III	Stufen	E 4	E 5
	1. - 10. Jahr	3.640,10	3.779,78
Monatliche Arbeitszeit über 221 bis 244 Stunden	11. - 15. Jahr	3.880,29	4.048,76
	ab 16. Jahr	3.972,35	4.143,62
Pauschalgruppe IV	Stufen	E 4	E 5
	1. - 10. Jahr	4.077,09	4.232,80
Monatliche Arbeitszeit über 244 bis 268 Stunden	11. - 15. Jahr	4.330,49	4.517,34
	ab 16. Jahr	4.422,49	4.613,61
Chefkraftfahrer	Stufen	E 4	E 5
	1. - 10. Jahr	4.629,17	4.827,39
Monatliche Arbeitszeit bis 288 Stunden	11. - 15. Jahr	4.908,07	5.120,41
	ab 16. Jahr	5.000,10	5.216,68

Anlage 2 Pauschalentgelt für am 1. Oktober 2005 vorhandene Kraftfahrer/Kraftfahrerinnen (EURO)

Pauschalentgelt für am 1. Oktober 2005 vorhandene Kraftfahrer/Kraftfahrerinnen* gültig ab 1. April 2022 (monatlich in Euro)

Pauschalgruppe I	Stufen	E 4	E 5
	1. - 4. Jahr	3.106,07	3.234,80
Monatliche Arbeitszeit ab 170 bis 196 Stunden	5. - 8. Jahr	3.164,35	3.295,83
	9. - 12. Jahr	3.249,73	3.385,28
	ab 13. Jahr	3.337,84	3.477,48
Pauschalgruppe II	Stufen	E 4	E 5
	1. - 4. Jahr	3.400,20	3.541,15
Monatliche Arbeitszeit über 196 bis 221 Stunden	5. - 8. Jahr	3.458,47	3.602,12
	9. - 12. Jahr	3.543,86	3.690,63
	ab 13. Jahr	3.631,96	3.786,88
Pauschalgruppe III	Stufen	E 4	E 5
	1. - 4. Jahr	3.730,25	3.891,63
Monatliche Arbeitszeit über 221 bis 244 Stunden	5. - 8. Jahr	3.791,12	3.955,35
	9. - 12. Jahr	3.880,29	4.048,76
	ab 13. Jahr	3.972,35	4.143,62
Pauschalgruppe IV	Stufen	E 4	E 5
	1. - 4. Jahr	4.180,41	4.360,20
Monatliche Arbeitszeit über 244 bis 268 Stunden	5. - 8. Jahr	4.241,29	4.423,92
	9. - 12. Jahr	4.330,49	4.517,34
	ab 13. Jahr	4.422,49	4.613,61
Chefkraftfahrer	Stufen	E 4	E 5
	1. - 4. Jahr	4.758,01	4.963,28
Monatliche Arbeitszeit bis 288 Stunden	5. - 8. Jahr	4.818,90	5.026,99
	9. - 12. Jahr	4.908,07	5.120,41
	ab 13. Jahr	5.000,10	5.216,68

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

(2) 1Die Unterrichtspflichtzeit von Religionslehrkräften gemäß § 1 Absatz 1 beträgt bei Vollbeschäftigten derzeit 25 Wochenstunden. 2Bei dieser Festsetzung sind insbesondere die in [§ 7 Absatz 1 Nummer 4](#) genannten Pflichten berücksichtigt.

Protokollnotiz zu § 8 Absatz 2 Satz 1:

1. Aus gesundheitlichen Gründen kann nach Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung eine Reduzierung der Unterrichtspflichtzeit vorgenommen werden.

2. [§§ 7 bis 9 Teil A, 1](#), finden keine Anwendung.

Erläuterung zu § 8 Absatz 2 Satz 1:

Mit dem Begriff „derzeit“ wird klargestellt, dass das von der Bayerischen Regional-KODA bei allen Beschlüssen zur Festlegung der Unterrichtspflichtzeit gewährte „Abstandsgebot“ zum Stundendeputat für entsprechende Lehrer des Freistaates Bayern nach oben oder unten eingehalten wird.

(3) 1Die Unterrichtspflichtzeit von Beschäftigten im Sinne des § 1 Absatz 2 richtet sich nach der jeweiligen staatlichen Unterrichtspflichtzeit. 2Für Ermäßigungen wegen Alters und Schwerbehinderung gelten die jeweiligen Regelungen für die öffentlichen Schulen entsprechend; dabei ist jeweils diejenige Tabelle zugrunde zu legen, die für die Schulart gilt, in der die meisten Wochenstunden erteilt werden.

Protokollnotiz zu § 8 Absatz 3:

1. Beschäftigte in Altersteilzeit erhalten die ihrer tatsächlichen Beschäftigung entsprechende Altersermäßigung.

2. An Waldorfschulen und an ihnen gleichgestellten Schulen gilt die Unterrichtspflichtzeit von § 8 Absatz 2.

3. Die Abgeltung von halben Stunden bzw. von Stundenbruchteilen soll vorrangig über ein Arbeitszeitkonto gem. § 6 Absatz 4 Teil D, 4. erfolgen.

Hinweis zu § 8 Absatz 3:

Die staatliche Unterrichtspflichtzeit wird jeweils in der Anlage 2 bekannt gemacht.

(4) Bei Einsatz an mehreren Schularten ist die für die jeweilige Schulart festgelegte Unterrichtspflichtzeit maßgeblich.

(5) Im ersten Jahr des Vorbereitungsdienstes werden fünf, im zweiten Jahr drei Anrechnungsstunden gewährt.

Protokollnotiz zu § 8 Absatz 5:

Ist für die Erzdiözese München und Freising in einer diözesanen Ordnung ein dreijähriger Vorbereitungsdienst/eine dreijährige Berufseinführung festgelegt, ist im ersten Jahr des Vorbereitungsdienstes kein eigenverantwortlicher Unterricht zu erteilen; im zweiten Jahr des Vorbereitungsdienstes werden mindestens fünf und im dritten Jahr mindestens drei Anrechnungsstunden gewährt. In einer diözesanen Ordnung (zum Vorbereitungsdienst für RL i.K.) können weitergehende Regelungen zur Gewährung von Anrechnungsstunden festgelegt werden.

(6) 1Bei Einsatz an drei oder vier örtlich getrennten Schulen bzw. Teilen von Schulen (Mindestentfernung jeweils einfach 2,0 km) wird eine Anrechnungsstunde gewährt. 2Bei einem Einsatz an fünf oder mehr örtlich getrennten Schulen bzw. Teilen von Schulen wird eine weitere Anrechnungsstunde gewährt. 3Für die fünfte und jede weitere Einsatzstelle entfällt das Kriterium der Mindestentfernung.

(7) Für zusätzliche Aufgaben können weitere Anrechnungsstunden gewährt werden.

Protokollnotiz zu § 8 Absatz 7:

Anrechnungsstunden werden der entsprechenden Schulart zugeordnet.

(8) 1Über die Unterrichtspflichtzeit hinaus sollen in der Regel nicht mehr als drei Wochenstunden erteilt werden. 2Dies muss für jedes Schuljahr angeordnet oder genehmigt werden.

(9) [§ 7 Absatz 7 Teil A, 1](#), findet keine Anwendung.

§ 9 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

1Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, abweichend von [§ 33 Absatz 1 Buchstabe a Teil A, 1.](#), mit Ablauf des Schulhalbjahres (31. Januar bzw. 31. Juli), in dem die Religionslehrkraft das für den Erhalt einer abschlagsfreien Regelaltersrente maßgebliche Lebensjahr vollendet hat. 2[§ 33 Absatz 1 Buchstabe b und Absatz 2 bis 5 Teil A, 1.](#) bleiben unberührt.

§ 10 Gemeindearbeit

(1) 1Religionslehrkräfte, die das vertraglich vereinbarte Wochenstundenmaß im Einzelfall nicht erreichen, können bei entsprechender Qualifikation jeweils für ein Schuljahr zur Mitarbeit in der Gemeinde abgeordnet werden. 2Als Richtmaß für eine Wochenstunde gelten 1,5 Stunden (= 90 Minuten) Mitarbeit in der Gemeinde.

(2) 1Im Rahmen der pastoralen Erfordernisse können Religionslehrkräfte unabhängig von Absatz 1 bei entsprechender Qualifikation mit bis zu 25 % der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zur Mitarbeit in der Gemeinde für jeweils ein Jahr abgeordnet werden (gemäß [§ 4 Teil A, 1.](#)). 2Arbeitsvertraglich kann eine höhere Anzahl von Stunden für die Gemeindearbeit vereinbart werden. 3Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

Protokollnotiz zu § 10 Absatz 2:

1Wird die Religionslehrkraft gemäß Absatz 2 an eine Seelsorgeeinheit abgeordnet, findet [§ 8 Absatz 6](#) auf die Abordnung an die Gemeinde entsprechende Anwendung. 2Dies gilt nicht, wenn sich eine der Schulen bzw. ein Teil einer Schule, an denen die Religionslehrkraft eingesetzt ist, im Gebiet der Seelsorgeeinheit befindet.

Protokollnotiz zu § 10 Absatz 1 und 2:

Absatz 1 und 2 finden in den Diözesen Eichstätt und Passau keine Anwendung, wenn im Arbeitsvertrag sowohl die Tätigkeit als Religionslehrkraft als auch als Gemeindereferentin/Gemeindereferent vereinbart ist.

(3) Soweit Religionslehrkräfte auch in der Gemeindearbeit eingesetzt sind, gilt für diese Beschäftigung die „Dienststörung für Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten in den bayerischen (Erz-)Diözesen“ entsprechend.

§ 11 Arbeitsunfähigkeit

(1) 1Religionslehrkräfte haben eine Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer dem Schulreferat bzw. der für Schulen zuständigen Hauptabteilung des Bischöflichen Ordinariats und der Schulleitung unverzüglich mitzuteilen. 2Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, haben Religionslehrkräfte spätestens am darauf folgenden allgemeinen Arbeitstag dem Schulreferat bzw. der für Schulen zuständigen Hauptabteilung des Bischöflichen Ordinariats eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer vorzulegen. 3Die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung kann früher verlangt werden. 4Die Religionslehrkräfte haben die Schulleitung über die Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer unverzüglich zu informieren.

(2) 1Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der ärztlichen Bescheinigung angegeben, haben Religionslehrkräfte dem Schulreferat bzw. der für Schulen zuständigen Hauptabteilung des Bischöflichen Ordinariats unverzüglich eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen; dies gilt für die gesamte Dauer der Arbeitsunfähigkeit. 2Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend.

(3) ¹Werden Religionslehrkräfte während der Schulferien durch Unfall oder Krankheit arbeitsunfähig, so haben sie dies dem Schulreferat bzw. der für Schulen zuständigen Hauptabteilung des Bischöflichen Ordinariats unverzüglich mitzuteilen. ²Die Fristen des [§ 22 Absatz 1 und 2 Teil A, 1](#), beginnen mit dem Tag der Arbeitsunfähigkeit zu laufen. ³Die Religionslehrkräfte haben sich nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen.

§ 12 Erholungsurlaub

(1) ¹Die Dauer des Erholungsurlaubs bemisst sich nach [§ 26 Teil A, 1](#). ²Der Urlaubsanspruch der Religionslehrkräfte ist durch die in der staatlichen Ferienordnung für die öffentlichen Schulen im Freistaat Bayern festgelegten Ferien abgegolten.

(2) Fallen in die Zeit der Beschäftigung keine Schulferien oder übersteigt der Urlaubsanspruch die Zahl der Schulerientage in der Zeit der Beschäftigung, so wird der Resturlaub gem. [§ 26 Teil A, 1](#) gewährt.

(3) Religionslehrkräfte die auch im Gemeindedienst tätig sind, haben grundsätzlich den Erholungsurlaub nach Absatz 1 Satz 1 in der unterrichtsfreien Zeit einzubringen.

§ 13 Arbeitsbefreiung

Bei Arbeitsbefreiung ist auch die staatliche Lehrerdienstordnung (LDO) bzw. die Kirchliche Lehrerdienstordnung (KLDO) in der jeweiligen Fassung zu berücksichtigen.

Protokollnotiz zu § 13:

Wegen der Rückbindung an die staatlichen Vorgaben (Lehrerdienstordnung) können Religionslehrkräfte nach [§ 1 Absatz 1](#) in der Regel an freiwilligen beruflichen Fortbildungen (vgl. [§ 5a Absatz 1 Teil A, 1](#)) nur teilnehmen, wenn dadurch kein Religionsunterricht ausfällt.

§ 14 Versetzung

¹Bei einer Versetzung nach [§ 4 Teil A, 1](#), ist das Schulreferat bzw. die für Schulen zuständige Hauptabteilung des Bischöflichen Ordinariats bestrebt, Härten zu vermeiden. ²Eine Versetzung kann auch von den Beschäftigten selbst beantragt werden. ³Bei aus dienstlichen Gründen angeordneten Versetzungen erstattet der Arbeitgeber die Umzugskosten nach den diözesanen Regelungen und ist bei der Wohnungssuche behilflich.

Protokollnotiz zu § 14:

Bei einem Stellenwechsel ist wie bei einer Versetzung zu verfahren.

§ 15 Inkrafttreten

¹Diese Dienstordnung tritt am 1. September 2009 in Kraft. ²Gleichzeitig treten die Dienstordnung für Religionslehrer im Kirchendienst (Religionslehrer i. K.) an Volks- und Förderschulen in den bayerischen (Erz-)Diözesen vom 01.09.1996 (ABD Teil C, 3.) und die Sonderregelung für Religionslehrer, die nicht unter die Dienstordnung für Religionslehrer im Kirchendienst fallen vom 01.09.1998 (ABD Teil C, 4.) außer Kraft.

Anlagen

Anlage 1

In den bayerischen Diözesen gilt in Umsetzung des Beschlusses der Bayerischen Regional-KODA vom 16. Juli 2009 zur Dienstordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst ab dem Schuljahr 2013/2014 folgende Tabelle der Stundenermäßigung bei Teilzeit:

Stundenermäßigung bei Teilzeit wegen Alters

UZI/27*1 = ab vollendetem 58. Lebensjahr	UZI/27*2 = ab vollendetem 60. Lebensjahr	UZI/27*3 = ab vollendetem 62. Lebensjahr
25 = 0,93 = 1	25 = 1,85 = 2	25 = 2,78 = 3
24 = 0,89 = 1	24 = 1,78 = 2	24 = 2,67 = 3
23 = 0,85 = 1	23 = 1,70 = 2	23 = 2,56 = 3
22 = 0,81 = 1	22 = 1,63 = 2	22 = 2,44 = 2
21 = 0,78 = 1	21 = 1,56 = 2	21 = 2,33 = 2
20 = 0,74 = 1	20 = 1,48 = 1	20 = 2,22 = 2
19 = 0,70 = 1	19 = 1,41 = 1	19 = 2,11 = 2
18 = 0,67 = 1	18 = 1,33 = 1	18 = 2,00 = 2
17 = 0,63 = 1	17 = 1,26 = 1	17 = 1,89 = 2
16 = 0,59 = 1	16 = 1,19 = 1	16 = 1,78 = 2
15 = 0,56 = 1	15 = 1,11 = 1	15 = 1,67 = 2
14 = 0,52 = 1	14 = 1,04 = 1	14 = 1,56 = 2
13 = 0,48 = 0	13 = 0,96 = 1	13 = 1,44 = 1
12 = 0,44 = 0	12 = 0,89 = 1	12 = 1,33 = 1
11 = 0,41 = 0	11 = 0,81 = 1	11 = 1,22 = 1
10 = 0,37 = 0	10 = 0,74 = 1	10 = 1,11 = 1
9 = 0,33 = 0	9 = 0,67 = 1	9 = 1,00 = 1
8 = 0,30 = 0	8 = 0,59 = 1	8 = 0,89 = 1
7 = 0,26 = 0	7 = 0,52 = 1	7 = 0,78 = 1
6 = 0,22 = 0	6 = 0,44 = 0	6 = 0,67 = 1
5 = 0,19 = 0	5 = 0,37 = 0	5 = 0,56 = 1
4 = 0,15 = 0	4 = 0,30 = 0	4 = 0,44 = 0
3 = 0,11 = 0	3 = 0,22 = 0	3 = 0,33 = 0
2 = 0,07 = 0	2 = 0,15 = 0	2 = 0,22 = 0
1 = 0,04 = 0	1 = 0,07 = 0	1 = 0,11 = 0

Beschuldigung in der Sache unbegründet ist, hat der Arbeitgeber die der/dem Beschuldigten im Rahmen des Anhörungsverfahrens entstandenen notwendigen Kosten zu tragen.

(4) 1Die Anhörung von Beschäftigten zur Beschuldigung einer Tat nach Nr. 2 der Ordnung ist zu protokollieren. 2Die Beschäftigten haben das Recht, das Protokoll einzusehen und gegenzuzeichnen. 3Sie haben auch das Recht, eine Gegendarstellung abzugeben, die dem Protokoll beizufügen ist. 4Sie erhalten eine Kopie des von der/dem Protokollführer/in unterzeichneten Protokolls.

(5) 1Auch beschuldigten Beschäftigten gegenüber besteht die Pflicht zur Fürsorge. 2Für sie gilt – unbeschadet erforderlicher unmittelbarer Maßnahmen - bis zum Erweis des Gegenteils die Unschuldsvermutung.

(6) Liegen tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht eines sexuellen Missbrauchs an Minderjährigen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen vor, ist der Arbeitgeber berechtigt, Beschäftigte nach erfolgter Anhörung vorübergehend, grundsätzlich unter Fortzahlung ihres Entgelts, vom Dienst freizustellen, bis der Sachverhalt aufgeklärt ist.

(7) 1Der Arbeitgeber ist für den Fall, dass sich eine Beschuldigung oder ein Verdacht als unbegründet erweist, im Einvernehmen mit der/dem beschuldigten Beschäftigten verpflichtet, auf eine vollständige Rehabilitation hinzuwirken und sie vor den negativen Auswirkungen der falschen Beschuldigung zu schützen. 2Stellt sich nach gründlicher Prüfung eine Beschuldigung oder ein Verdacht als unbegründet heraus, ist dies vom Arbeitgeber in der Personalakte schriftlich festzuhalten. 3Dazu gehören

- eine kurze Sachverhaltsschilderung
- das Ergebnis der Untersuchung
- die wesentlichen Punkte, auf welche sich die Unbegründetheit stützt.

4Diese Unterlagen sind mit besonderer Sicherung zu verwahren. 5Die besonderen Zugriffsrechte sind vom Arbeitgeber festzulegen.

(8) Auf Antrag der beschuldigten Beschäftigten sind im Fall der Unbegründetheit der Beschuldigung Unterlagen, die im Zusammenhang mit der Beschuldigung oder dem Verdacht stehen, aus der Personalakte zu entfernen und zu vernichten.

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

(1) 1Alle Beschäftigten, die im Rahmen ihrer Tätigkeit Kinder, Jugendliche oder schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene beaufsichtigen, betreuen, erziehen oder ausbilden oder vergleichbaren Kontakt haben, haben auf Verlangen des Arbeitgebers in regelmäßigen Abständen ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis nach den jeweils geltenden Bestimmungen des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG) vorzulegen. 2Während des laufenden Arbeitsverhältnisses trägt der Arbeitgeber die Kosten. 3Der Arbeitgeber überprüft das vorgelegte Führungszeugnis und bestätigt in der Personalakte, dass die Vorlagepflicht erfüllt wurde. 4Enthält das Führungszeugnis relevante Einträge im Sinne des § 72a SGB VIII, ist eine Kopie dieses Zeugnisses mit besonderer Sicherung in der Personalakte zu verwahren und das Zeugnis der/dem Beschäftigten zurückzugeben. 5Enthält das Führungszeugnis keine relevanten Einträge, ist dies in der Personalakte zu verzeichnen und das Zeugnis der/dem Beschäftigten zurückzugeben. 6Andere Straftaten außerhalb der in § 72a SGB VIII genannten sind nicht Zweck der Datenerhebung und unterliegen somit grundsätzlich einem

Verwertungsverbot. 7Die Verarbeitung für einen anderen Zweck als zu demjenigen, zu dem die personenbezogenen Daten erhoben wurden, ist nur zulässig, wenn die Voraussetzungen des § 6 Abs. 2 lit. f), g) oder h) KDG vorliegen. 8Der Arbeitgeber ist berechtigt, von Beschäftigten im Sinne des Satzes 1 die Vorlage einer Selbstauskunftserklärung bezüglich der in § 72a Abs. 1 SGB VIII genannten Straftaten zu verlangen. 9Diese enthält, sofern die Verurteilung noch nicht nach dem Bundeszentralregistergesetz (BZRG) getilgt ist, Angaben, ob die einzustellende Person wegen einer Straftat nach §72a Abs. 1 SGB VIII verurteilt worden ist und ob insoweit ein staatsanwaltschaftliches Ermittlungsverfahren gegen sie eingeleitet worden ist. 10Darüber hinaus ist die Verpflichtung enthalten, bei Einleitung eines solchen staatsanwaltschaftlichen Ermittlungsverfahrens dem Rechtsträger hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen. 11Sie ist der Personalakte beizufügen. 12Näheres kann in einer Dienstvereinbarung geregelt werden.

Protokollnotiz zu Absatz 1:

Ein Muster für eine Selbstauskunft gemäß Absatz 1 ist in der Anlage zu Teil D, 1a. abgedruckt.

(2) 1Der Arbeitgeber erarbeitet im jeweiligen Arbeitsbereich einen Verhaltenskodex unter Beteiligung der Mitarbeiterschaft und erlässt diesen als Dienstanweisung. 2In Einrichtungen, in denen eine Mitarbeitervertretung besteht, ist eine Dienstvereinbarung nach § 38 Abs. 1 Nr. 1 Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) zulässig.

(3) 1Der Arbeitgeber organisiert für Beschäftigte, die im Rahmen ihrer Tätigkeit Kinder, Jugendliche oder schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene beaufsichtigen, betreuen, erziehen oder ausbilden oder vergleichbare Kontakte haben, regelmäßig Schulungen zu Fragen der Prävention gegen sexualisierte Gewalt und stellt die Beschäftigten hierfür unter Fortzahlung des Entgelts frei. 2Er trägt die Kosten für die Schulung. 3Die Beschäftigten sind grundsätzlich verpflichtet, an den Schulungen in regelmäßigen Abständen teilzunehmen. 4Eine Befreiung von der Teilnahmeverpflichtung ist in begründeten Einzelfällen mit der zuständigen Ansprechperson für Prävention abzustimmen.

Anlage zu § 2 Absatz 1: (Musterselbstauskunft, Stand September 2023)

Selbstauskunft und Verpflichtungserklärung für Beschäftigte zur persönlichen Eignung für den Umgang mit Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen gemäß § 2 Absatz 1 ABD Teil D, 1a.

Name, Vorname

Geburtsdatum

Hiermit erkläre ich, dass ich nicht gerichtlich bestraft*) bin wegen der Vollendung oder des Versuchs folgender Straftaten:

- ☐ Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht (§ 171 StGB)
- ☐ Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung (§§ 174 bis 184 StGB)
- ☐ Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs durch Bildaufnahmen (§ 201a Absatz 3 StGB)
- ☐ Misshandlung von Schutzbefohlenen (§ 225 StGB)
- ☐ Menschenhandel (§§ 232 bis 233a StGB)

§ 12 Beendigung/Überführung

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

(2) 1Wird das Arbeitszeitkonto in Folge des Ablaufs der Befristung bzw. durch Kündigung der Vereinbarung zum Arbeitsvertrag gemäß § 10 geschlossen, so werden die angesparten Zeiten in das ursprüngliche Arbeitsverhältnis übernommen. 2Dabei soll ein entsprechender Freizeit-ausgleich innerhalb von zwei Jahren nach Schließung des Arbeitszeitkontos erfolgen.

§ 13 Todesfall

1Beim Tode einer/eines Beschäftigten werden die vorhandenen Zeitguthaben an die Hinterbliebenen abgegolten. 2Die Abgeltung erfolgt an die Hinterbliebenen im Sinne des § 23 Absatz 3 Teil A, 1.

§ 14 Abgeltung von Zeitguthaben

1Bei der Abgeltung findet eine Berechnung auf der Basis der Entgeltfortzahlung (§ 21 Teil A, 1.) statt. 2Maßgeblich ist hierbei der Durchschnittsverdienst der letzten drei Kalendermonate vor Beendigung des Arbeitszeitkontos.

§ 15 Kündigung des Arbeitszeitkontos

(1) 1Beschäftigte können mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende die Führung des Arbeitszeitkontos kündigen, soweit nicht gemäß § 10 Absatz 1 Satz 2 Teil A, 1. das Arbeitszeitkonto zwingend einzurichten ist. 2Arbeitgeber haben das Recht zur Kündigung gemäß Satz 1 nur, sofern dringende dienstliche bzw. einrichtungsspezifische Gründe vorliegen.

(2) Ab dem Zeitpunkt der Kündigung können keine weiteren Zeitguthaben dem Arbeitszeitkonto zugeführt werden.

§ 16 Laufzeit

(1) Diese Regelung ist befristet bis zum 31.08.2028.

(2) Die Geltungsdauer verlängert sich um fünf Jahre, sofern nicht bis drei Monate vor Befristungsende die Bayerische Regional-KODA mit der Hälfte der Stimmberechtigten eine Beendigung verlangt.

(3) Tritt diese Regelung außer Kraft, finden die Bestimmungen des öffentlichen Dienstes (TVöD-AT/Bund § 10) Anwendung.

Anlage

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

Zwischen
dem/der _____ vertreten durch
_____ (Arbeitgeber) und
Herrn/Frau _____ (Beschäftigter/Beschäftigte)
(Vor- und Zuname)

wird –
vorbehaltlich¹ _____ folgende
Vereinbarung zum Arbeitsvertrag vom _____ geschlossen:

§ 1 Arbeitszeit

Abweichend vom o. a. Arbeitsvertrag wird die Leistung der Arbeitszeit sowie die Inanspruchnahme von Zeitguthaben bzw. deren Abgeltung in Form der Arbeitszeitkontenregelung vom _____ unbefristet/ab _____ bis _____ vereinbart.

§ 2 Zeitgutschriften

Es wird vereinbart, folgende Zeitgutschriften dem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben:

- ☐ Ausgleich für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft nach § 7 Absatz 3 und Teil A, 1., soweit sie nicht in der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit berücksichtigt sind,
- ☐ Ausgleich für Mehrarbeit (§ 7 Absatz 6 Teil A, 1.),
- ☐ Ausgleich für Überstunden (§ 7 Absatz 7 Teil A, 1.),
- ☐ Abgeltung von Zeitzuschlägen (§ 8 Absatz 1 Teil A, 1.),
- ☐ nicht in Anspruch genommene Urlaubstage, die den Anspruch nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) übersteigen,
- ☐ Ausgleich für Arbeitsstunden, die aufgrund einer ausdrücklichen schriftlichen Anweisung durch den Arbeitgeber über das Maß der mit ihm vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit hinaus zur Erfüllung zusätzlicher Aufgaben geleistet werden².

§ 3 Vertragsausfertigung

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

¹ Ist zur Rechtswirksamkeit dieses Vertrages die Genehmigung einer Kirchlichen Stiftungsaufsichtsbehörde erforderlich, so ist ein entsprechender Vorbehalt anzugeben.

² Gilt für Beschäftigte im pastoralen Dienst

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

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Regelung gilt für Beschäftigte und Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten nach ABD Teil E, 2 sowie für dual Studierende nach Teil E, 4 und Teil E, 5. mit Dienststelle bzw. Ausbildungsstelle und Hauptwohnung ([§ 21 Absatz 2 und § 22 Bundesmeldegesetz](#)) im „Verdichtungsraum München“.

(2) Der „Verdichtungsraum München“ im Sinne des Absatzes 1 ist das in [Anhang 2 der Anlage zur Verordnung über das Landesentwicklungsprogramm Bayern \(LEP\) vom 22. August 2013](#) (GVBl S. 550, BayRS 230-1-5-F) in der jeweils geltenden Fassung definierte Gebiet.

(3) 1Beschäftigte sowie Auszubildende nach Absatz 1, deren Dienststelle bzw. Ausbildungsstelle und Hauptwohnung ([§ 21 Absatz 2 und § 22 Bundesmeldegesetz](#)) am 31. August 2013 im Stadt- und Umlandbereich München lagen und seither ununterbrochen liegen, wie dieser in [Anhang 3 der Anlage zur Verordnung über das Landesentwicklungsprogramm Bayern \(LEP\)](#) vom 8. August 2006 (GVBl S. 471, BayRS 230-1-5-W), geändert durch Verordnung vom 22. Dezember 2009 (GVBl S. 650), festgelegt war, wird für die Dauer des ununterbrochenen Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisses ebenfalls eine ergänzende Leistung nach [§ 3 Absätze 1 bis 3](#) gewährt, soweit nicht bereits ein Anspruch nach den Absätzen 1 und 2 bzw. 5 bis 7 besteht. 2Dies gilt nur, solange die sonstigen Voraussetzungen für den Bezug der ergänzenden Leistung seit dem 31. August 2013 ununterbrochen erfüllt sind.

Anmerkung zu Absatz 3:

Bei Wiedereinstellung einer/eines Beschäftigten lebt der Anspruch auf die ergänzende Leistung nach folgender Maßgabe wieder auf:

1. Unterbrechungen von bis zu einem Monat sind unschädlich.
2. 1Bei Beschäftigten, die für eine jahreszeitlich begrenzte regelmäßig wiederkehrende Tätigkeit in einem Arbeitsverhältnis standen oder stehen (Saisonbeschäftigte). 2Die Anwendung dieser Anmerkung endet, wenn die/der Saisonbeschäftigte in einer neuen Saison nicht wieder eingestellt wird.

(4) Unter den Geltungsbereich dieser Regelung fallen auch vom Arbeitgeber angebotene Bachelorstudiengänge, das Erziehungsvorpraktikum und das Volontariat, wenn für das Volontariat eine Mindestlaufzeit von zwölf Monaten vereinbart ist.

(5) 1Für Beschäftigte mit Hauptwohnung ([§ 21 Absatz 2 und § 22 Bundesmeldegesetz](#)) im Bereich des vom Kommunalen Arbeitgeberverband definierten „Großraum München“ und Dienststelle im „Verdichtungsraum München“ gilt diese Regelung auf Antrag, sofern und solange die Kommune der Hauptwohnung (Wohnortgemeinde) die Tarifvereinbarung der München-Zulage für ihre Beschäftigten zur Anwendung bringt. 2Diese Gewährung bedarf zusätzlich einer einzelarbeitsvertraglichen Vereinbarung mit Widerrufsvorbehalt bzw. mit auflösender Bedingung, für den Fall, dass die Wohnortgemeinde im „Großraum München“ ihren Beschäftigten die Zulage nicht mehr gewährt.

Protokollnotiz zu Absatz 5:

1. Dem Antrag auf Geltung der Regelung ist eine Bestätigung der Kommune der Hauptwohnung (Wohnortgemeinde) beizufügen, dass für die Beschäftigten der jeweiligen Kommune die Leistung nach dem Tarifvertrag der München-Zulage gewährt wird.
2. Die einzelarbeitsvertragliche Vereinbarung ist gemäß der [Anlage 2](#) zu dieser Regelung zu fassen.
3. Die Gemeinden des vom „Großraum München“ umfassten Gebietes sind in der Anlage 1 zu dieser Regelung aufgeführt.

(6) 1Arbeitgeber mit Dienststelle(n) im Bereich des vom Kommunalen Arbeitgeberverband definierten „Großraum München“ können mit Beschluss des zuständigen Organs und ggf. stiftungsaufsichtlicher Genehmigung die Anwendung dieser Regelung für jede einzelne

Dienststelle beschließen, soweit und solange die jeweilige Kommune, auf deren Gebiet sich die jeweilige Dienststelle befindet, die Tarifvereinbarung der München-Zulage für ihre Beschäftigten zur Anwendung bringt. 2Die Höhe der Zulage entspricht der bei der Kommune gewährten Zulage. 3Diese Gewährung bedarf zusätzlich einer einzelarbeitsvertraglichen Vereinbarung mit Widerrufsvorbehalt bzw. mit auflösender Bedingung, für den Fall, dass die Dienststellenkommune im „Großraum München“ ihren Beschäftigten die Zulage nicht mehr gewährt.

Protokollnotiz zu Absatz 6:

1. Die Gemeinden des vom „Großraum München“ umfassten Gebietes sind in der Anlage 1 zu dieser Regelung aufgeführt.
2. Der Beschluss des zuständigen Organs ist gemäß der Anlage 3 zu dieser Regelung zu fassen.
3. Die einzelarbeitsvertragliche Vereinbarung ist gemäß der Anlage 4 zu dieser Regelung zu fassen.
4. Die Gewährung nach diesem Absatz setzt voraus, dass sich die Hauptwohnung des/der Beschäftigten im „Verdichtungsraum München“ im Sinne des Absatzes 1 (Anhang 2 der Anlage zur Verordnung über das Landesentwicklungsprogramm Bayern (LEP) vom 22. August 2013 (GVBl. S. 550, BayRS 230-1-5-F) in der jeweils geltenden Fassung) befindet.
5. 1Sofern Rechtsträger gemäß § 1 Abs. 1 Nr. 4 und 5 sowie Abs. 2 BayRKO einen Beschluss nach Abs. 5 fassen, findet für diese Rechtsträger Abs. 5 Satz 2 keine Anwendung. 2Diese Rechtsträger können die Höhe der Zulage selbst festlegen. 3Änderungen der Höhe der ergänzenden Leistung gemäß Satz 2 sind mit mindestens dreimonatiger Vorlaufzeit den betroffenen Beschäftigten bekannt zu geben. 4Für Beschäftigte dieser Rechtsträger, die auf Grundlage eines vor dem 01.04.2022 gefassten Beschlusses am 31.03.2022 die Anspruchsvoraussetzungen für die Gewährung einer Zulage gemäß Abs. 5 Satz 2 entsprechend der Höhe der jeweiligen Kommune der (Haupt-)Dienststelle des Arbeitgebers erfüllt haben, gilt in einer Übergangszeit bis längstens zum 31.12.2024 eine Besitzstandsregelung, es sei denn die jeweilige Kommune zahlt diese Zulage bereits zu einem früheren Zeitpunkt nicht mehr. 5Nimmt die jeweilige Kommune eine Reduzierung der Zulage vor, ändert sich der Besitzstand entsprechend, nimmt sie eine Erhöhung der Zulage vor, wird keine Veränderung des Besitzstands vorgenommen. 6Der Anspruch auf einen Besitzstand gemäß Satz 2 bleibt unberührt von der in Nr. 2 der Protokollnotiz zu § 2 Abs. 4 bis 6 in der Fassung vom 31.03.2022 eingeräumten Möglichkeit, Leistungen nach § 2 Abs. 1 bis 3 zu gewähren.

(7) 1Für Beschäftigte mit Hauptwohnung ([§ 21 Absatz 2 und § 22 Bundesmeldegesetz](#)) und Dienst- bzw. Ausbildungsstelle im Bereich des vom Kommunalen Arbeitgeberverband definierten „Großraum München“ gilt diese Regelung auf Antrag, sofern und solange die Kommune der Hauptwohnung (Wohnortgemeinde) den Tarifvertrag der München-Zulage für ihre Beschäftigten zur Anwendung bringt und der Arbeitgeber die Entscheidung nach Absatz 6 gefasst hat. 2Absatz 6 Satz 2 gilt entsprechend. 3Diese Gewährung bedarf zusätzlich einer einzelarbeitsvertraglichen Vereinbarung mit Widerrufsvorbehalt bzw. mit auflösender Bedingung, für den Fall, dass die Dienststellen- oder Wohnortgemeinde im „Großraum München“ ihren Beschäftigten die Zulage nicht mehr gewährt.

Protokollnotiz zu Absatz 7:

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

§ 2 Voraussetzungen und Höhe der ergänzenden Leistung

(1) Beschäftigte erhalten eine ergänzende Leistung von 135,16 Euro, ab 1. Dezember 2022 in Höhe von 136,21 Euro monatlich. Nichtvollbeschäftigte erhalten von der ergänzenden Leistung nach Satz 1 den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht.

(2) Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten sowie dual Studierende erhalten eine ergänzende Leistung von 67,58 Euro, ab 1. Dezember 2022 in Höhe von 68,09 Euro monatlich.

Protokollnotiz zu den Absätzen 1 und 2:

Die Beträge der ergänzenden Leistung verändern sich ab dem Zeitpunkt, ab dem die Beträge im TV-EL die Beträge dieser Regelung erreichen oder übersteigen, in der Weise und zu dem Zeitpunkt, wie sich die Beträge des TV-EL verändern.

(3) 1Die sich nach den Absätzen 1 und 2 ergebende ergänzende Leistung wird höchstens in der Höhe gewährt, in der

a) bei Beschäftigten

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

b) bei Auszubildenden

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

2Dieser Grenzbetrag beträgt für

a) Beschäftigte

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

b) Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten und dual Studierende

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

monatlich. 3Der Grenzbetrag nach Satz 2 Buchstabe a) von Nichtvollbeschäftigten vermindert sich entsprechend der Regelung in § 2 Absatz 1 Satz 2. 4Vorstehende Grenzbeträge nach Satz 2 nehmen in prozentualer Höhe und hinsichtlich des Zeitpunkts an den nach dem 30. September 2021 stattfindenden Anpassungen nach dem TV-EL teil.

Anmerkung zu Absatz 3 Satz 1:

Die Vorschrift gilt nicht für Angestellte der [Vergütungsgruppe V b ABD Teil A](#) ab Lebensaltersstufe nach vollendetem 43. Lebensjahr, die keinen Anspruch auf eine Vergütungsgruppenzulage haben.

(4) Beschäftigte im Sinne von § 1 Absatz 1 und 2 sowie 5 bis 7

- in den Entgeltgruppen 1 mit 9c,
- den Entgeltgruppen S 1 mit S 15 und
- den Entgeltgruppen P 5 mit P 12

erhalten, sofern und solange die Kommune der (Haupt-)Dienststelle des Arbeitgebers eine Zulage nach der Tarifvereinbarung der Landeshauptstadt München zur München-Zulage an ihre Beschäftigten gewährt, an Stelle der Zulage nach den Absätzen 1 bis 3 eine ergänzende Leistung in Höhe von bis zu 270,00 Euro monatlich.

(5) Beschäftigte im Sinne von § 1 Absätze 1 und 2 sowie 5 bis 7

- in den Entgeltgruppen 10 mit 15,
- der Entgeltgruppen S 16 mit S 18,
- der Entgeltgruppen P 13 mit P 16

erhalten, sofern und solange die Kommune der (Haupt-)Dienststelle des Arbeitgebers eine Zulage nach der Tarifvereinbarung der Landeshauptstadt München zur München-Zulage an ihre Beschäftigten gewährt, an Stelle der Zulage nach den Absätzen 1 bis 3 eine ergänzende Leistung in Höhe von bis zu 135,00 Euro monatlich.

Protokollnotiz zu Absatz 5:

Die Leistung wird an Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis am 30.04.2020 bereits besteht, nur auf Antrag und maximal sechs Monate rückwirkend (Ausschlussfrist), frühestens ab 01.05.2020 gewährt.

(6) 1Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten gemäß [ABD Teil E, 2. und dual Studierende gemäß ABD Teil E, 4. und E, 5.](#) sowie Beschäftigte im Sinne von § 1 Absatz 4 erhalten, sofern und solange die Kommune der (Haupt-)Dienststelle des Arbeitgebers eine Zulage nach der Tarifvereinbarung der Landeshauptstadt München zur München-Zulage an ihre Beschäftigten gewährt, an Stelle der Zulage nach den Absätzen 1 bis 3 eine ergänzende Leistung in Höhe von bis zu 140,00 Euro monatlich. 2Dieser Betrag verändert sich erstmals ab dem 01.09.2020 in der Weise und zu dem Zeitpunkt, an dem sich die Entgeltgruppe 8 Stufe 3 Teil A, 1. tabellenwirksam ändert bzw. seit dem 01.01.2020 geändert hat. 3Änderungen werden bis zum Erreichen einer ergänzenden Leistung in Höhe von 200,00 Euro berücksichtigt.

Protokollnotiz zu Absatz 6:

Die betragsmäßige Anpassung erfolgt in Höhe der Veränderung des Verhältnisses des Tabellenwertes der Entgeltgruppe 8 Stufe 3 Teil A, 1. vor der Tarifänderung, verglichen mit dem Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 3 Teil A, 1. nach einer Tarifänderung, ausgedrückt in Prozent.

Protokollnotiz zu den Absätzen 4 bis 6:

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

2. 1Rechtsträger gemäß § 1 Absatz 1 Nummer 4 und 5 sowie Absatz 2 BayRKO können anstelle der Leistung nach den Absätzen 4 bis 5 die Leistung nach den Absätzen 1 bis 3 gewähren, wenn sie – belegt durch einen Bericht über die wirtschaftliche und finanzielle Lage der Einrichtung in entsprechender Anwendung von § 27a Absatz 2 Nr. 1 MAVO – nur so ihre sonstigen finanziellen Verpflichtungen erfüllen können. 2Soweit eine Mitarbeitervertretung gebildet ist, bedarf dies einer Dienstvereinbarung. 3In Einrichtungen ohne Mitarbeitervertretung ist der Nachweis in einer Mitarbeiterversammlung abzugeben. 4Kann eine Mitarbeiterversammlung nicht stattfinden, sind die Beschäftigten in Textform zu informieren.

(7) Für Beschäftigte im Sinne von § 1 Absatz 3 gelten die Absätze 4 bis 6 nicht.

§ 3 Ergänzende Leistung für Kinder

(1) 1Beschäftigte erhalten für jedes Kind, für das ihnen Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz oder dem Bundeskindergeldgesetz tatsächlich gezahlt wird, eine ergänzende Leistung für Kinder

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

monatlich. 2Die ergänzende Leistung für Kinder wird insgesamt höchstens in der Höhe gewährt, in der die Bezüge nach [§ 2 Absatz 3 Satz 1 Buchstabe a](#) hinter dem Grenzbetrag für die ergänzende Leistung für Kinder (Kindergrenzbetrag) zurückbleiben. 3Dieser Kindergrenzbetrag beträgt

- a) ab 1. Januar 2022 5.334,10 Euro
- b) ab 1. Dezember 2022 5.504,01 Euro

monatlich. 4§ 2 Absatz 3 Sätze 3 und 4 gelten für den Kindergrenzbetrag entsprechend.

(2) 1Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten sowie dual Studierende erhalten für jedes Kind, für das ihnen Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz oder dem Bundeskindergeldgesetz tatsächlich gezahlt wird, eine ergänzende Leistung für Kinder

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

monatlich. 2Die ergänzende Leistung für Kinder wird höchstens in der Höhe gewährt, in der das Ausbildungsentgelt bzw. das Praktikumsentgelt bzw. das Studienentgelt einschließlich ergänzender Leistung nach § 2 Absatz 2 hinter dem jeweiligen Grenzbetrag für Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten und dual Studierende nach § 2 Absatz 3 Satz 2 Buchstabe b in Verbindung mit Satz 4 zurückbleibt.

(3) Beschäftigte im Sinne von § 1 Absatz 1 und 2 sowie 5 bis 7

- in den Entgeltgruppen 1 mit 13,
- S 1 mit S 18,
- P 5 mit P 16,

- Auszubildende und Praktikantinnen und Praktikanten gemäß ABD Teile E, 2., E, 4. und E, 5. sowie Beschäftigte im Sinne von § 1 Absatz 4 erhalten, sofern und solange die Kommune der (Haupt-)Dienststelle des Arbeitgebers eine Zulage nach der Tarifvereinbarung der Landeshauptstadt München zur München-Zulage an ihre Beschäftigten gewährt, für jedes Kind, für das ihnen selbst Kindergeld nach deutschem Recht ausgezahlt wird, an Stelle der Zulage nach den Absätzen 1 bis 2 eine ergänzende Leistung für Kinder in Höhe von bis zu 50,00 Euro monatlich.

Protokollnotiz zu Absatz 3:

1Die Leistung wird an Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis am 30.04.2020 bereits besteht, nur auf Antrag und maximal sechs Monate rückwirkend (Ausschlussfrist), frühestens ab 01.05.2020 gewährt. 2Die Höhe der Zulage richtet sich jeweils nach der bei der Kommune der (Haupt-)Dienststelle des Arbeitgebers gewährten Zulage. 3Bei Rechtsträgern gemäß § 1 Abs. 1 Nr. 4 und 5 sowie Abs. 2 BayRKO findet Satz 2 keine Anwendung. 4Diese Rechtsträger können die Höhe der Zulage selbst festlegen, wobei insgesamt mindestens die Zulage des Abs. 1 zu gewähren ist. 5Änderungen der Höhe der ergänzenden Leistung gemäß Satz 2 sind mit mindestens dreimonatiger Vorlaufzeit den betroffenen Beschäftigten bekannt zu geben. 6Für Beschäftigte dieser Rechtsträger, die am 31.03.2022 die Anspruchsvoraussetzungen für die Gewährung einer Zulage gemäß Abs. 4 bis 5 entsprechend der Höhe der jeweiligen Kommune der (Haupt-) Dienststelle des Arbeitgebers erfüllt haben, gilt in einer Übergangszeit bis längstens zum 31.12.2024 eine Besitzstandsregelung, es sei denn die jeweilige Kommune zahlt diese Zulage bereits zu einem früheren Zeitpunkt nicht mehr. 7Nimmt die jeweilige Kommune eine Reduzierung der Zulage vor, ändert sich der Besitzstand entsprechend. 8Nimmt sie eine Erhöhung der Zulage vor, wird keine Veränderung des Besitzstands vorgenommen. 9Der Anspruch auf einen Besitzstand gemäß Satz 4 bleibt unberührt von der in Nr. 2 dieser Protokollnotiz in der Fassung vom 31.03.2022 eingeräumten Möglichkeit, Leistungen nach den Abs. 1 bis 3 zu gewähren.

(4) Beschäftigte im Sinne von § 1 Absatz 1 und 2 sowie 5 bis 7

- in den Entgeltgruppen 14 mit 15,

erhalten, sofern und solange die Kommune der (Haupt-)Dienststelle des Arbeitgebers eine Zulage nach der Tarifvereinbarung der Landeshauptstadt München zur München-Zulage an ihre Beschäftigten gewährt, für jedes Kind, für das ihnen selbst Kindergeld nach deutschem Recht ausgezahlt wird, an Stelle der Zulage nach den Absätzen 1 bis 2 eine ergänzende Leistung für Kinder in Höhe von bis zu 25,00 Euro monatlich.

Protokollnotiz zu Absatz 4:

1Die Leistung wird an Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis am 30.04.2020 bereits besteht, nur auf Antrag und maximal sechs Monate rückwirkend (Ausschlussfrist), frühestens ab 01.05.2020 gewährt. 2Die Höhe der Zulage richtet sich jeweils nach der bei der Kommune der (Haupt-)Dienststelle des Arbeitgebers gewährten Zulage. 3Bei Rechtsträgern gemäß § 1 Abs. 1 Nr. 4 und 5 sowie Abs. 2 BayRKO findet Satz 2 keine Anwendung. Diese Rechtsträger können die Höhe der Zulage selbst festlegen, wobei insgesamt mindestens die Zulage des Abs. 1 zu gewähren ist. 4Änderungen der Höhe der ergänzenden Leistung gemäß Satz 2 sind mit mindestens dreimonatiger Vorlaufzeit den betroffenen Beschäftigten bekannt zu geben. 5Für Beschäftigte dieser Rechtsträger, die am 31.03.2022 die Anspruchsvoraussetzungen für die Gewährung einer Zulage gemäß Abs. 4 bis 5 entsprechend der Höhe der jeweiligen Kommune der (Haupt-)Dienststelle des Arbeitgebers erfüllt haben, gilt in einer Übergangszeit bis längstens zum 31.12.2024 eine Besitzstandsregelung, es sei denn die jeweilige Kommune zahlt diese Zulage

bereits zu einem früheren Zeitpunkt nicht mehr. 6Nimmt die jeweilige Kommune eine Reduzierung der Zulage vor, ändert sich der Besitzstand entsprechend. 7Nimmt sie eine Erhöhung der Zulage vor, wird keine Veränderung des Besitzstands vorgenommen. 8Der Anspruch auf einen Besitzstand gemäß Satz 4 bleibt unberührt von der in Nr. 2 dieser Protokollnotiz in der Fassung vom 31.03.2022 eingeräumten Möglichkeit, Leistungen nach den Abs. 1 bis 3 zu gewähren.

(5) Für Beschäftigte im Sinne von § 1 Absatz 3 gelten die Absätze 3 und 4 nicht.

Protokollnotiz zu § 3:

1Die Beträge der ergänzenden Leistung für Kinder nehmen in prozentualer Höhe und hinsichtlich des Zeitpunkts an den nach dem 30. September 2021 stattfindenden Anpassungen nach dem TV-EL teil.

§ 4 Ausgleichszulage

1Führt bei Gewährung einer Zulage nach [§ 2 Absätzen 4 bis 6](#) eine Höhergruppierung zur Reduzierung des Grundbetrags der ergänzenden Leistung und würde die/der Beschäftigte dadurch ein insgesamt geringeres Brutto-Entgelt als vor der Höhergruppierung erhalten, besteht ein Anspruch auf Zahlung einer Ausgleichszulage. 2Deren Höhe ergibt sich aus der Differenz der bisherigen Brutto-Tabellenentgelthöhe einschließlich des Grundbetrags der ergänzenden Leistung und der Brutto-Tabellenentgelthöhe einschließlich des reduzierten Grundbetrags der ergänzenden Leistung nach der Höhergruppierung. 3Die Ausgleichszulage wird bei Erreichen der nächsten Erfahrungsstufe bzw. bei der nächsten Höhergruppierung in voller Höhe angerechnet und führt insoweit zu deren Abschmelzung. 4Für Höhergruppierungen mit einem Wirkungszeitpunkt bis einschließlich 30.04.2020 findet die bis dahin geltende Rechtslage Anwendung.

§ 5 Allgemeine Bestimmungen

(1) Eine ergänzende Leistung nach den [§§ 2](#) und [3](#) steht nur zu, wenn sie insgesamt 10 Euro monatlich überschreitet; hierbei bleiben Berechnungen wegen Teilzeitbeschäftigung und für Teilmonate unberücksichtigt.

(2) Die ergänzende Leistung nach den [§§ 2](#) und [3](#) wird nur für Zeiträume gezahlt, für die Bezüge (Tabellenentgelt, Ausbildungsentgelt, Praktikumsentgelt, Studienentgelt Entgeltfortzahlung nach den [§§ 22](#) und [26 ABD Teil A, 1.](#)) zustehen. Die Bestimmungen des ABD über die Berechnung der Bezüge für Zeiträume gelten entsprechend.

Anmerkung zu Absatz 2:

Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, wird die ergänzende Leistung bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses als Bestandteil der Entgeltfortzahlung nach [§ 22 ABD Teil A, 1.](#) berücksichtigt.

(3) Absatz 1 gilt für Auszubildende nach Teil E, 1., Praktikantinnen und Praktikanten nach Teil E, 2., dual Studierende nach Teil E, 4. und Teil E, 5. sowie für die in § 1 Absatz 4 genannten Beschäftigten entsprechend.

(4) Die ergänzende Leistung nach den [§§ 2](#) und [3](#) ist bei der Bemessung der Jahressonderzahlung nicht zu berücksichtigen.

(5) Teilzeitbeschäftigten stehen die Leistungen nach [§ 2](#) sowie nach [§ 3 Absätze 3 und 4](#) entsprechend dem Verhältnis der vertraglich vereinbarten reduzierten Arbeitszeit gegenüber der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer/eines vollzeitbeschäftigten Beschäftigten ([§ 6 ABD Teil A, 1.](#)) zu.

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

§ 5 Fahrkostenerstattung

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

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

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

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

Protokollnotiz zu § 5 Absatz 2:

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

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

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

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

§ 6 Wegstrecken- und Mitnahmeentschädigung

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

- | | | |
|----|--|---------|
| 1. | Kraftwagens | 0,40 €, |
| 2. | Motorrads oder Motorrollers | 0,17 €, |
| 3. | Mopeds oder Mofas | 0,10 €, |
| 4. | Fahrrads oder elektrisch betriebenen, zweirädrigen Fahrzeugs | 0,10 €. |

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

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

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

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

Protokollnotiz zu § 6 Absatz 4:

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

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

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

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

2[§ 5 Absatz 1 Satz 4](#) gilt sinngemäß.

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

§ 7 Dauer der Dienstreise

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

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

Abschnitt III: Trennungsgeld und Erstattung von Auslagen bei Reisen aus besonderem Anlass (§§ 23-24)

§ 23 Trennungsgeld

(1) Beschäftigte, die an einen Ort außerhalb des Dienst- oder Wohnorts ohne Zusage der Umzugskostenvergütung abgeordnet werden, erhalten für die ihnen dadurch entstehenden notwendigen Auslagen unter Berücksichtigung der häuslichen Ersparnis ein Trennungsgeld nach Maßgabe der Verordnung über das Trennungsgeld der Beamten und Richter ([Bayerischen Trennungsgeldverordnung – BayTGV](#)).

§ 24 Erstattung von Auslagen bei Reisen aus besonderem Anlass

(1) 1Bei Reisen zum Zweck der Aus- oder Fortbildung können erstattet werden:

1. 75 v.H. des Tagegeldes nach [§ 8](#),
2. die entstandenen notwendigen Übernachtungskosten nach [§ 9](#),
3. Fahrkosten nach [§ 5 Absatz 1](#) bis zu dem Betrag, der Dienstreisenden der Entgeltgruppe 7 bzw. S 5 (Besoldungsgruppe A 7) zu erstatten wäre,
4. 75 v.H. der Wegstrecken- und Mitnahmeentschädigung nach [§ 6](#) und
5. die entstandenen notwendigen Nebenkosten nach [§ 12](#).

2Findet die Veranstaltung am Dienst- oder Wohnort statt, werden nur die notwendigen Fahrkosten und Nebenkosten erstattet. 3Im Übrigen gilt [Abschnitt II](#) dieser Ordnung entsprechend.

(2) Der Arbeitgeber kann mit Zustimmung der obersten Dienstbehörde in besonderen Fällen Auslagenerstattung wie bei Dienstreisen gewähren.

Protokollnotiz zu § 24 Absatz 2:

Siehe Protokollnotiz zu [§ 6 Absatz 4](#).

(3) Absatz 1 gilt entsprechend bei Reisen zum Ablegen von vorgeschriebenen Qualifikationsprüfungen.

(4) Für Fahrten zwischen Wohnung und regelmäßiger Dienststätte aus besonderem dienstlichem Anlass können die entstandenen notwendigen Fahrkosten erstattet werden.

Abschnitt IV: Schlussvorschriften (§§ 25-27)

§ 25 (frei)

§ 26 (frei)

§ 27 Verweisungen

Ist im Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen auf Vorschriften und Bezeichnungen Bezug genommen, die nach dieser Ordnung nicht mehr gelten, so treten an ihre Stelle die entsprechenden Vorschriften und Bezeichnungen dieser Ordnung.

D, 10 a. Ordnung über die betriebliche Altersversorgung der bei der Bayerischen Versorgungskammer – Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden – versicherten Mitarbeiter im kirchlichen Dienst

- Versorgungsordnung A - in der Fassung vom 11. Dezember 2007

Inhaltsverzeichnis

[Präambel](#)

[Erster Teil: Punktemodell](#)

[Abschnitt I: Geltungsbereich](#)

[§ 1 Geltungsbereich](#)

[Abschnitt II: Versicherung bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden](#)

[§ 2 Pflichtversicherung](#)

[§ 3 Beitragsfreie Versicherung](#)

[§ 4 Überleitung der Versicherung](#)

[Abschnitt III: Betriebsrente](#)

[§ 5 Versicherungsfall und Rentenbeginn](#)

[§ 6 Wartezeit](#)

[§ 7 Höhe der Betriebsrente](#)

[§ 8 Versorgungspunkte](#)

[§ 9 Soziale Komponenten](#)

[§ 10 Betriebsrente für Hinterbliebene](#)

[§ 11 Anpassung der Betriebsrente und Neuberechnung](#)

[§ 12 Nichtzahlung und Ruhen der Betriebsrente](#)

[§ 13 Erlöschen des Anspruchs auf Betriebsrente](#)

[Abschnitt IV: Beschäftigte, die in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht versichert sind](#)

D, 13. Regelung über die einmalige Sonderzahlung 2018

§ 1 Geltungsbereich

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

§ 2 Einmalige Sonderzahlung

(1) ¹Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen 1 bis 6, S 2 bis S 4, P 5 oder P 6 eingruppiert sind, erhalten eine einmalige Sonderzahlung in Höhe von 250 Euro, wenn ihr Arbeitsverhältnis am 1. März 2018 bestand und an mindestens einem Tag zwischen dem 1. März und dem 31. Dezember 2018 Anspruch auf Entgelt besteht. ²[§ 24 Absatz 2 ABD Teil A, 1.](#) gilt entsprechend. ³Maßgeblich sind die jeweiligen Verhältnisse am 1. März 2018.

Anmerkung zu Absatz 1:

Anspruch auf Entgelt im Sinne des Absatzes 1 sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in [§ 21 Satz 1 ABD Teil A, 1.](#) genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss ([§ 22 Absatz 2 ABD Teil A, 1.](#)), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird.

(2) Die einmalige Sonderzahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

§ 3 Ausnahmen vom Geltungsbereich

¹Für Beschäftigte, die spätestens mit Ablauf des 17. April 2018 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, gilt diese Regelung nur, wenn sie dies bis 31. März 2019 schriftlich beantragen. ²Für Beschäftigte, die spätestens mit Ablauf des 17. April 2018 aufgrund eigenen Verschuldens ausgeschieden sind, gilt diese Regelung nicht.

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

§ 1 Geltungsbereich

1Diese Regelung gilt für Beschäftigte, die unter den Geltungsbereich des Arbeitsvertragsrechts der bayerischen Diözesen (ABD) fallen. 2Ausgenommen sind Beschäftigte, auf die die Teile B, 4. und B, 6. Anwendung finden. 3Institute des geweihten Lebens bzw. Gesellschaften des apostolischen Lebens können die Leistung nach dieser Regelung absenken, wenn sie - belegt durch einen Bericht über die wirtschaftliche und finanzielle Lage der Einrichtung in entsprechender Anwendung von § 27a Absatz 2 Nr. 1 MAVO - nur so ihre sonstigen laufenden finanziellen Verpflichtungen erfüllen können. 4Soweit eine Mitarbeitervertretung gebildet ist, bedarf die Absenkung einer Dienstvereinbarung. 5In Einrichtungen ohne Mitarbeitervertretung ist der Nachweis in einer Mitarbeiterversammlung abzugeben. 6Kann eine Mitarbeiterversammlung nicht stattfinden, sind die Beschäftigten in Textform zu informieren.

§ 2 Einmalige Corona Sonderzahlung

(1) Personen, die unter den Geltungsbereich des Arbeitsvertragsrechts der bayerischen Diözesen (ABD) fallen, erhalten eine einmalige Corona-Sonderzahlung spätestens mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember 2020 ausgezahlt, wenn ihr Arbeitsverhältnis am 1. Oktober 2020 bestand und an mindestens einem Tag zwischen dem 1. März 2020 und dem 31. Oktober 2020 Anspruch auf Entgelt bestanden hat.

Anmerkung zu Absatz 1:

1. 1Die einmalige Corona-Sonderzahlung wird zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt gewährt. 2Es handelt sich um eine Beihilfe bzw. Unterstützung des Arbeitgebers zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Corona-Krise im Sinne des [§ 3 Nummer 11a des Einkommensteuergesetzes](#).
2. 1Anspruch auf Entgelt im Sinne des Absatzes 1 sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der § 21 Satz Teil A, 1. genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 22 Absatz 2 und 3 Teil A, 1.), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. 2Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach [§ 45 SGB V](#) oder entsprechender gesetzlicher Leistungen, Kurzarbeitergeld und der Bezug von Mutterschaftsgeld nach [§ 19 MuSchG](#).
3. Die Corona-Sonderzahlung ist kein Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

(2) 1Die Höhe der einmaligen Corona-Sonderzahlung beträgt

- für die Entgeltgruppen 1 bis 8: 600,00 Euro
- für die Entgeltgruppen 9a bis 12: 400,00 Euro
- für die Entgeltgruppen 13 bis 15: 300,00 Euro

2Im Anwendungsbereich von Teil E, 1. und Teil, E, 2. beträgt die Höhe der einmaligen Corona-Sonderzahlung 225,00 Euro. 3§ 24 Absatz 2 Teil A, 1. gilt entsprechend. 4Maßgeblich sind die jeweiligen Verhältnisse am 1. Oktober 2020.

Anmerkung zu Satz 1:

Die Regelungen des § 1 Abs. 3 der Anlage zu § 44 Teil A, 1. und des § 45 Abs. 2 Satz 2 Teil A, 1. gelten entsprechend.

(3) Die einmalige Corona-Sonderzahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

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

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

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

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

D, 17. Mobiles Arbeiten

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

D, 18. Arbeitsmarktzulagen

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

Protokollnotiz:

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

D, 19. Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise (Inflationsausgleich)

§ 1 Geltungsbereich

¹Diese Regelung gilt für Beschäftigte, die unter den Geltungsbereich der Teile A, 1., E. 1., E. 2., E. 4. und E. 5. fallen. ²Ausgenommen sind Beschäftigte, auf die die Teile B, 4. und B, 6. Anwendung finden.

§ 2 Inflationsausgleich 2023

(1) Beschäftigte erhalten eine einmalige Sonderzahlung mit dem Entgelt für den Monat Juni 2023 (Inflationsausgleich 2023), wenn ihr Arbeitsverhältnis am 1. Mai 2023 bestand und an mindestens einem Tag zwischen dem 1. Januar 2023 und dem 31. Mai 2023 Anspruch auf Entgelt bestanden hat.

(2) 1Die Höhe des Inflationsausgleichs 2023 beträgt 1.240 Euro. 2Im Anwendungsbereich von Teile E, 1., E, 2., E, 4. und E, 5. beträgt der Inflationsausgleich 620 Euro. 3§ 24 Absatz 2 Teil A, 1. gilt entsprechend. 4Maßgeblich sind die jeweiligen Verhältnisse am 1. Mai 2023.

§ 3 Monatliche Sonderzahlungen

(1) 1Beschäftigte erhalten in den Monaten Juli 2023 bis Februar 2024 (Bezugsmonate) monatliche Sonderzahlungen. 2Die Auszahlung erfolgt mit dem Entgelt des jeweiligen Bezugsmonats. 3Der Anspruch auf den monatlichen Inflationsausgleich besteht jeweils nur, wenn in dem Bezugsmonat ein Arbeitsverhältnis besteht und an mindestens einem Tag im Bezugsmonat Anspruch auf Entgelt bestanden hat.

(2) 1Die Höhe der monatlichen Sonderzahlungen beträgt für Beschäftigte 220 Euro. 2Im Anwendungsbereich von Teile E, 1., E, 2., E, 4. und E, 5. beträgt die Höhe der monatlichen - Sonderzahlung 110 Euro. 3§ 24 Absatz 2 Teil A, 1. gilt entsprechend. 4Maßgeblich sind die jeweiligen Verhältnisse am 1. Tag des jeweiligen Bezugsmonats.

§ 4 Gemeinsame Bestimmungen für die Sonderzahlungen nach §§ 2 und 3

(1) 1Der Inflationsausgleich nach § 2 sowie die monatlichen Sonderzahlungen nach § 3 werden jeweils zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Entgelt gewährt. 2Es handelt sich jeweils um einen Zuschuss des Arbeitgebers zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise im Sinne des § 3 Nummer 11c des Einkommensteuergesetzes.

(2) 1Anspruch auf Entgelt im Sinne des § 2 Absatz 1 bzw. § 3 Absatz 1 Satz 3 sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 21 Satz 1 Teil A, 1. genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 22 Absatz 2 und 3 Teil A, 1.), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. 2Anspruch auf Entgelt im Sinne des § 2 Absatz 1 bzw. § 3 Absatz 1 Satz 3 sind ferner die Ansprüche auf Entgeltfortzahlung nach §§ 9, 12, 12a Teil E, 1., §§ 10, 11, 12 Teil E, 2. sowie §§ 9, 12, 12a Teil E, 4. 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.

(3) Der Inflationsausgleich 2023 und die monatlichen Sonderzahlungen sind kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

(4) Der Inflationsausgleich 2023 und die monatlichen Sonderzahlungen sind bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

Niederschriftserklärungen

Zu § 2 Absatz 2:

Die Kommission ist sich einig, dass Beschäftigte, die unter den Anwendungsbereich des Teils D, 6a. fallen und sich am Stichtag 1. Mai 2023 in der Freistellungsphase der Altersteilzeit (Blockmodell) befinden, einen Anspruch auf den Inflationsausgleich 2023 in Höhe der Hälfte des Inflationsausgleichs 2023 haben, den sie erhalten würden, wenn sie mit der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit weitergearbeitet hätten, maximal also in Höhe von 620 Euro.

Zu § 3 Absatz 2:

Die Kommission ist sich einig, dass Beschäftigte, die unter den Anwendungsbereich des Teils D, 6a. fallen und sich in der Freistellungsphase der Altersteilzeit (Blockmodell) befinden, einen Anspruch auf monatliche Sonderzahlungen in Höhe der Hälfte der monatlichen Sonderzahlung haben, die sie erhalten würden, wenn sie mit der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit weitergearbeitet hätten, maximal also in Höhe von 110 Euro, wenn in dem Bezugsmonat das Arbeitsverhältnis besteht und an mindestens einem Tag im Bezugsmonat Anspruch auf Entgelt bestanden hat.

Teil E: Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten sowie Studierende in dualen Studiengängen

E, 1. Regelungen für Auszubildende

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Regelung gilt für

a) Personen, die in Einrichtungen, 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	MTA-Gesetz vom 2. August 1993 (BGBl. I S. 1402)
	b) Medizinisch-technische Radiologieassistentinnen und Medizinisch-technische Radiologieassistenten	Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für technische Assistenten in der Medizin vom 25. April 1994 (BGBl. I S. 922)
	c) Medizinisch-technische Assistentinnen für Funktionsdiagnostik und Medizinisch-technische Assistenten für Funktionsdiagnostik	
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 Auszubildenden unter das ABD fallen,
- d) körperlich, geistig oder seelisch behinderte Personen, die aufgrund ihrer Behinderung in besonderen Ausbildungswerkstätten, Berufsförderungswerkstätten oder in Lebenshilfeeinrichtungen ausgebildet werden,
- e) für Studierende in einem ausbildungsintegrierten dualen Studium, die vom Geltungsbereich des ABD Teil E, 4. erfasst sind sowie,
- f) für Studierende in einem praxisintegrierten dualen Studium, die vom Geltungsbereich des ABD Teil E, 5. erfasst sind.

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

§ 2 Ausbildungsvertrag, Nebenabreden

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

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

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

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

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

§ 3 Probezeit

(1) Die Probezeit beträgt drei Monate.

(2) Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten jederzeit ohne Einhaltung 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 Arbeitsvertrag 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 Auszubildende.

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

(2) 1Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben Auszubildende ihren Auszubildenden rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. 2Der Auszubildende kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen der Auszubildenden oder berechnigte Interessen des Auszubildenden 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 Auszubildenden 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 Beschäftigten aus dem Arbeitsverhältnis. 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 Auszubildenden 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 Ausbildungsvertrag 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 Bruttokrallengeld 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 Ausbildungsverhältnis.

§ 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 Ausbildenden 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 Regelungsnetzwerk relevant sind, als Absichtserklärung.

1. Zu [§ 1](#):

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

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

(aufgehoben)

E, 3. Richtlinien für die Gewährung von Praktikantenvergütungen (Praktikanten-Richtlinien)

I. Geltungsbereich

(1) Diese Richtlinien gelten für Praktikantinnen und Praktikanten,
a) die ein Praktikum von bis zu drei Monaten
aa) zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums leisten oder
bb) begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung leisten, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Arbeitgeber bestanden hat,
b) die ein Pflichtpraktikum auf Grund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie leisten.

(2) 1Praktikantinnen/Praktikanten müssen in die Einrichtung, die unter den Geltungsbereich des ABD fällt eingegliedert sein. 2Das ist nur dann der Fall, wenn die Praktikantin/der Praktikant während der gesamten täglichen Arbeitszeit in der Einrichtung, die unter den Geltungsbereich des ABD fällt praktisch tätig ist. 3Gelegentliche, die praktische Tätigkeit begleitende Unterrichtsveranstaltungen sind unschädlich.

(3) Diese Richtlinien gelten nicht für Praktikantinnen/Praktikanten,
a) auf deren Rechtsverhältnis die Regelung für Praktikantinnen und Praktikanten (PraktR) ([ABD Teil E, 2.](#)) in der jeweils geltenden Fassung Anwendung findet,
b) die als Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohnes (Mindestlohngesetz – MiLoG) gelten ([§ 22 Absatz 1 Satz 2 MiLoG](#)),
c) die aufgrund anderweitiger Regelungen in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehen oder Leistungen eines anderen öffentlichen Trägers (z. B. im Rahmen der beruflichen Rehabilitation oder Wiedereingliederung in den Beruf) erhalten.

II. Praktikantenvergütung

1. Grundsätze

1Die nachfolgenden Höchstbeträge gelten für vollbeschäftigte Praktikantinnen und Praktikanten. 2Für teilzeitbeschäftigte Praktikantinnen und Praktikanten gilt [§ 24 Absatz 2 ABD Teil A, 1.](#) entsprechend. 3Bei der Berechnung der Vergütung für einzelne Tage wird der Monat mit 30 Tagen gerechnet.

2. Praktikantinnen und Praktikanten, die unter den Geltungsbereich des BBiG fallen

2.1 Begriffsbestimmungen

1Praktikantinnen und Praktikanten die unter den Geltungsbereich des BBiG fallen, sind nach § 26 BBiG Personen, die eingestellt werden, um berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen zu erwerben ohne dass es sich um eine Berufsausbildung im Sinne des BBiG oder um ein Arbeitsverhältnis handelt. 2Das Praktikum darf jedoch nicht Bestandteil eines des Schulgesetzen der Länder unterliegenden Schulverhältnisses sein (Praktikanten als Schülerin/Schüler bzw. Studierende von allgemeinbildenden Schulen, Fach-, Berufsfach-, Fachober-, Fachhoch- und Hochschulen). 3Für Praktikantinnen und Praktikanten, die unter das BBiG fallen, gelten nach [§ 26 BBiG](#) die Vorschriften der [§§ 10 bis 23 und 25](#) dieses Gesetzes mit bestimmten Maßgaben.

2.2 Höhe der Vergütung

1Praktikantinnen und Praktikanten, die unter den Geltungsbereich des BBiG fallen, haben nach [§ 26 i.V.m. § 17 BBiG](#) Anspruch auf eine angemessene Vergütung, die jeweils im Einzelnen zu vereinbaren ist. 2Bei den nachfolgend aufgeführten Praktika wird eine Vergütung in der angegebenen Höhe als angemessen angesehen. 3Bei sonstigen unter das BBiG fallenden Praktika kann die angemessene Vergütung in Anlehnung an diese Sätze festgelegt werden.

2.2.1 Vorpraktika

1Vorpraktika sind solche, die in Ausbildungs-, Studien- und Prüfungsordnungen oder ähnlichen Vorschriften als Zulassungsvoraussetzungen für den Beginn einer Schul-, Fachhochschul- oder Hochschulausbildung gefordert werden, oder solche, die auf Veranlassung der jeweiligen Ausbildungsstätte als Zulassungsvoraussetzung abgeleistet werden müssen, ohne dass die vorgenannten Voraussetzungen vorliegen.

2Vorpraktikantinnen und Vorpraktikanten können folgende Vergütung erhalten:

- a) bis zum vollendeten 18. Lebensjahr
 - aa) höchstens 400,00 EURO monatlich,
 - bb) die jeweilige Ausbildungsvergütung für das erste bzw. zweite Ausbildungsjahr nach der Regelung über eine Vergütung für Auszubildende ([§ 8 Absatz 1 ABD Teil E, 1.](#)), wenn das Vorpraktikum länger als ein Jahr dauert,
- b) nach vollendetem 18. Lebensjahr
 - aa) höchstens 450,00 EURO monatlich,
 - bb) die jeweilige Ausbildungsvergütung für das erste bzw. zweite Ausbildungsjahr nach der Regelung über eine Vergütung für Auszubildende ([§ 8 Absatz 1 ABD Teil E, 1.](#)), wenn das Vorpraktikum länger als ein Jahr dauert.

2.2.2 Praktikantinnen und Praktikanten im Sozialpädagogischen Seminar (SPS) und im Sozialpädagogischen Einführungsjahr (SEJ)

1Praktikantinnen und Praktikanten im Sozialpädagogischen Seminar nach Anlage 3 der [Schulordnung für die Fachakademien](#) (Fachakademieordnung – FakO) erhalten

- a) im ersten Ausbildungsjahr mindestens 50 % der Ausbildungsvergütung für das erste Ausbildungsjahr nach der Regelung über eine Vergütung für Auszubildende ([§ 8 Absatz 1 ABD Teil E, 1.](#)),
- b) im zweiten Ausbildungsjahr mindestens 50 % der Ausbildungsvergütung für das zweite Ausbildungsjahr nach der Regelung über eine Vergütung für Auszubildende ([§ 8 Absatz 1. ABD Teil E, 1.](#)).

2Praktikantinnen und Praktikanten, deren Ausbildungsdauer gemäß [§ 6 Absatz 2 Satz 1 FakO](#) auf ein Jahr gekürzt wird, sowie Praktikantinnen und Praktikanten im Sozialpädagogischen Einführungsjahr (SEJ) gelten als im 2. Ausbildungsjahr stehend.

Protokollnotiz:

Bei der Festlegung soll die von der jeweiligen Kommune, auf deren Gebiet sich die Einrichtung befindet, gewährte Praktikantenvergütung berücksichtigt werden.

2.2.3 Berufspraktika

Praktikantinnen und Praktikanten, die nach Abschluss der schulischen Ausbildung

- a) für den Beruf der Haus- und Familienpflegerin/ des Haus- und Familienpflegers,
 - b) für den Beruf der Wirtschafterin/ des Wirtschafters
- ein Berufspraktikum ableisten, kann eine Vergütung wie an Praktikantinnen und Praktikanten für den Beruf der Kinderpflegerin/ des Kinderpflegers,
- c) für den Beruf der Altenpflegerin/ des Altenpflegers,

E, 4. Regelungen für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen

§ 1 Geltungsbereich, Begriffsbestimmungen

(1) ¹Diese Regelung gilt für Personen, die mit Einrichtungen, die unter den Geltungsbereich des ABD fallen einen Vertrag für die Teilnahme an einem ausbildungsintegrierten dualen Studiengang schließen. ²Die Personen werden nachfolgend Studierende genannt. ³Voraussetzung dafür, dass dieser Teil auf Studierende Anwendung findet, ist auch, dass die Studierenden in einem Beruf ausgebildet werden, der von

- § 1 Abs. 1 Buchst. a),
 - § 1 Abs. 1 Buchst. b),
 - § 1 Abs. 1 Buchst. c),
- des Teils E, 1. erfasst wird.

(2) ¹Ausbildender ist, wer andere Personen zur Ausbildung einstellen darf. ²Die Ausbildereigenschaft bestimmt sich nach dem Aufbau der Verwaltung.

(3) ¹Das ausbildungsintegrierte duale Studium verbindet auf der Grundlage eines schriftlichen Ausbildungs- und Studienvertrags eine betriebliche Ausbildung, die von Absatz 1 Satz 3 erfasst wird, mit einem Studium, das in einem vom Ausbildenden vorgegebenen Studiengang an einer Hochschule absolviert wird. ²Das ausbildungsintegrierte duale Studium gliedert sich in einen Ausbildungsteil und einen Studienteil, die beide jeweils dem Erreichen der entsprechenden Abschlussqualifikation dienen. ³Dabei beinhaltet der Studienteil des ausbildungsintegrierten dualen Studiums fachtheoretische Studienabschnitte an der Hochschule (Lehrveranstaltungen) und berufspraktische Studienabschnitte beim Ausbildenden oder einem von dem Ausbildenden zu bestimmenden Dritten.

§ 2 Ausbildungs- und Studienvertrag, Nebenabreden

(1) ¹Vor Beginn des Ausbildungs- und Studienverhältnisses ist ein schriftlicher Ausbildungs- und Studienvertrag zu schließen, der neben der Bezeichnung des beabsichtigten Studienabschlusses (Studienteil) und des integrierten Ausbildungsberufes (Ausbildungsteil) mindestens folgende Angaben enthält:

- a) die maßgebliche Studien- und Prüfungsordnung in der jeweils geltenden Fassung, die kooperierende Hochschule, den Aufbau und die sachliche Gliederung des ausbildungsintegrierten dualen Studiums, die maßgebliche Ausbildungs- und Prüfungsordnung in der jeweils geltenden Fassung sowie Art, sachliche und zeitliche Gliederung des Ausbildungsteils,
- b) Beginn, Dauer und Verteilung des Studienteils einschließlich berufspraktischer Studienabschnitte (Studienplan) und Festlegung der diesbezüglichen Teilnahmepflicht sowie Beginn, Dauer und Verteilung des Ausbildungsteils (Ausbildungsplan),
- c) Dauer der regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen Ausbildungs- und Studienzeit,
- d) Dauer der Probezeit,
- e) Zahlung und Höhe des Studienentgelts sowie Studiengebühren,
- f) Dauer und Inanspruchnahme des Urlaubs,

- g) Voraussetzungen, unter denen das Vertragsverhältnis gekündigt werden kann,
- h) Bindungs- und Rückzahlungsbedingungen,
- i) die Geltung dieses Tarifvertrages sowie einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die Betriebs- und Dienstvereinbarungen, die auf das Ausbildungs- und Studienverhältnis anzuwenden sind,
- j) die Form des Ausbildungsnachweises nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) für Studierende mit einem Ausbildungsteil nach § 1 Abs. 1 Buchst. a) Teil E, 1.

2Bei Studierenden mit einem Ausbildungsteil nach § 1 Abs. 1 Buchst. b) Teil E, 1. mit einer integrierten Ausbildung nach dem Pflegeberufegesetz (PflBG) muss der Ausbildungs- und Studienvertrag darüber hinaus folgende Angaben enthalten:

- a) den gewählten Vertiefungseinsatz einschließlich einer Ausrichtung nach § 7 Abs. 4 Satz 2 PflBG,
- b) Verpflichtung der Studierenden zum Besuch der Ausbildungsveranstaltungen der Pflegeschule,
- c) Umfang etwaiger Sachbezüge nach § 19 Abs. 2 PflBG,
- d) Hinweis auf die Rechte als Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer im Sinne von § 5 Betriebsverfassungsgesetz oder des für den Ausbilder jeweils geltenden Landespersonalvertretungsgesetzes.

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

(3) 1Falls im Rahmen des Ausbildungs- und Studienvertrages eine Vereinbarung über die Gewährung einer Personalunterkunft getroffen wird, ist dies in einer gesondert kündbaren Nebenabrede festzulegen. 2Der Wert der Personalunterkunft wird auf das Studienentgelt mit der Maßgabe angerechnet, dass der nach § 3 Abs. 1 Unterabs. 1, Teil D, 7. maßgebende Quadratmetersatz um 15 v. H. zu kürzen ist.

§ 3 Probezeit, Kündigung

(1) Die Probezeit beträgt

- a) drei Monate für Studierende mit einem Ausbildungsteil nach § 1 Abs. 1 Buchst. a) Teil E, 1. und
- b) sechs Monate für Studierende mit einem Ausbildungsteil nach § 1 Abs. 1 Buchst. b) oder c) Teil E, 1.

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

(3) Nach der Probezeit kann das Vertragsverhältnis unbeschadet der gesetzlichen Kündigungsgründe nur gekündigt werden

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

Teil E, 5. (Regelungen für Studierende in praxisintegrierten dualen Studiengängen)

§ 1 Geltungsbereich, Begriffsbestimmungen

1Diese Regelung gilt für Studierende, die mit einem Arbeitgeber, dessen Beschäftigte unter den Geltungsbereich des ABD fallen, einen Vertrag für die Teilnahme an einem praxisintegrierten dualen Studiengang abschließen. 2Das praxisintegrierte duale Studium verbindet fachtheoretische Studienabschnitte in einem vom Ausbildenden vorgegebenen Studiengang an einer Hochschule mit berufspraktischen Studienabschnitten beim Ausbildenden oder einem von dem Ausbildenden zu bestimmenden Dritten. 3Die berufspraktischen Studienabschnitte umfassen dabei mindestens ein Drittel der im Studienplan festgelegten Studienzeit. 4Soweit dies erfüllt ist, gelten Studiengänge, die neben dem Hochschulabschluss ohne zusätzliche berufspraktische Zeit eine staatliche Anerkennung nach den jeweiligen landes- oder bundesrechtlichen gesetzlichen Ausbildungsordnungen vermitteln, als praxisintegriertes duales Studium.

§ 2 Entsprechende Anwendung des Teils E, 4.

1Die Regelungen des Teils E, 4. finden entsprechende Anwendung, sofern in diesem Teil nichts Anderes geregelt ist. 2Keine Anwendung finden diejenigen Regelungen des Teils E, 4., die unmittelbar den Ausbildungsteil des ausbildungsintegrierten dualen Studiums regeln oder daraus rechtliche Folgen ableiten.

§ 3 Studienvertrag

1Der Studienvertrag wird zwischen dem/der Studierenden und dem Ausbildenden geschlossen. 2Er muss zusätzlich folgende Angaben enthalten:

- a) Beginn, Dauer und Verteilung der Studienzeiten einschließlich der berufspraktischen Studienzeiten sowie der Teilnahmepflicht (Studienplan)
- b) Zahlung und Höhe des Studienentgelts, von Studiengebühren sowie die Bindungs- und Rückzahlungsbedingungen.

§ 4 Studienentgelt

(1) 1Studierende erhalten ein Studienentgelt in einem praxisintegrierten dualen Studium

- im Gesundheits- und Pflegewesen sowie der sozialen Arbeit in Höhe von monatlich

im ersten Studienjahr	1.190,69 Euro
im zweiten Studienjahr	1.252,07 Euro
im dritten Studienjahr	1.353,38 Euro
ab dem vierten Studienjahr	1.515,00 Euro

- in sonstigen Berufen in Höhe von monatlich

im ersten Studienjahr	1.068,26 Euro
im zweiten Studienjahr	1.118,20 Euro
im dritten Studienjahr	1.164,02 Euro
ab dem vierten Studienjahr	1.325,00 Euro.

2Studierende erhalten für die Dauer der Regelstudienzeit zusätzlich eine monatliche Zulage.
3Die monatliche Zulage beträgt 150 Euro. 4Die Zulage erfolgt als monatliche Pauschale und damit unabhängig von der zeitlichen Verteilung der berufspraktischen und fachtheoretischen Studienabschnitte.

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

(3) Der Auszubildende übernimmt die notwendigen Studiengebühren.

§ 5 Rückzahlungsgrundsätze

(1) 1Werden die Studierenden oder die ehemals Studierenden beim Auszubildenden nach Beendigung ihres praxisintegrierten dualen Studiums in ein Beschäftigungsverhältnis entsprechend ihrer erworbenen Abschlussqualifikation übernommen, sind sie verpflichtet, dort für die Dauer des individuellen Studienverhältnisses beruflich tätig zu sein. 2Jeder volle Monat des Studienverhältnisses entspricht einem Monat Bindungsdauer.

(2) Der vom Auszubildenden bis zur Beendigung oder zum Abbruch des praxisintegrierten dualen Studiums gezahlte Betrag, bestehend aus den Studiengebühren, Reisekosten (inkl. vom Auszubildenden übernommene Fahrtkosten, Kosten der auswärtigen Unterbringung, Verpflegungsmehraufwand) und Kosten der Familienheimfahrten, ist von den Studierenden oder den ehemals Studierenden zurückzuerstatten:

a) bei endgültigem Nichtbestehen einer notwendigen Studienprüfung, wenn die Erfolglosigkeit in den Verantwortungsbereich der Studierenden fällt, weil sie es schuldhaft unterlassen haben, den erfolgreichen Abschluss des praxisintegrierten dualen Studiums im Rahmen des ihnen Möglichen zielstrebig zu verfolgen,

b) bei Beendigung des praxisintegrierten dualen Studiums durch Kündigung vom Auszubildenden aus einem von den Studierenden zu vertretenden Grund oder durch eine Eigenkündigung der Studierenden nach Ende der Probezeit, die nicht durch einen wichtigen Grund gemäß § 626 BGB gerechtfertigt ist,

c) bei Ablehnung des Angebots, beim Auszubildenden im Anschluss an das erfolgreich bestandene praxisintegrierte duale Studium entsprechend der erworbenen Abschlussqualifikation ein Beschäftigungsverhältnis zu begründen,

d) soweit das Beschäftigungsverhältnis, das beim Auszubildenden im Anschluss an das erfolgreich bestandene praxisintegrierte duale Studium entsprechend der erworbenen Abschlussqualifikation begründet wurde, aus einem von den ehemals Studierenden zu vertretenden Grund innerhalb der Bindungsdauer nach Absatz 1 Satz 2 endet.

(3) Der zurückzuerstattende Betrag nach Absatz 2 wird für jeden vollen Monat, in dem nach Beendigung des praxisintegrierten dualen Studiums ein Beschäftigungsverhältnis bestand, um den entsprechenden Anteil der Bindungsdauer gemäß Absatz 1 Satz 2 vermindert.

(4) Auf die Rückzahlungspflicht kann ganz oder teilweise verzichtet werden, soweit sie für die Studierenden oder die ehemals Studierenden eine besondere Härte bedeuten würde.“

ABD

© ABD, erstellt am 01.09.2023
Fassung vom 01.09.2023

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

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

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

¹Lehrkräfte an beruflichen Schulen mit einem abgeschlossenen Bachelorstudium der Studiengänge Soziales/Pädagogik sowie einer abgeschlossenen Berufsausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher, deren Arbeitsverhältnis vor dem 01.08.2023 begonnen hat und über diesen Zeitpunkt hinaus fortbesteht, erhalten eine monatliche Dienstzulage in Höhe von EUR 150,- (Brutto). ²Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte erhalten die monatliche Dienstzulage in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht. ³Die Gewährung der Dienstzulage ist befristet auf die Geltungsdauer dieser Regelung und erfolgt nur bis zu einer eventuellen Höhergruppierung.

Beschluss der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen Diözesen vom 12./13.07.2023, veröffentlicht im *Amtsblatt der Diözese Augsburg*.

Anhang I: Beschlüsse

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

Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen

Beschlüsse 2023

Anlage 144 [\[herunterladen\]](#)

Beschlüsse der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 12./13. Juli 2023

- Vermittlungsverfahren „Coronabedingter Anerkennungstag“ vom 03.07.2023 ABD Teil A, 1. § 29 (Arbeitsbefreiung)

hier: Coronabedingter Anerkennungstag

zum 1. August 2023

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

hier: Änderung des Absatzes 2

rückwirkend zum 1. Januar 2023

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

hier: Aufhebung der Befristung der Regelung für Beschäftigte mit Springertätigkeit

zum 1. September 2023

- ABD Teil A, 2.3. Nummer 40 (Entgeltordnung für Beschäftigte in der Ehe-Familien- und Lebensberatung)

hier: Aufnahme weiterer Zusatzausbildungen

zum 1. September 2023

- ABD Teil A, 2. (26. Musikschullehrerinnen und -lehrer)

hier: Änderung von Teil A, 2.3. Nummer 26

zum 1. August 2023

- ABD Teil B, 4. (Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)

hier: Anwendung der Eingruppierungsregelungen des Teils B, 4.2. für Beschäftigte, die bereits am 31.07.2023 in einem Beschäftigungsverhältnis bei einem Schulträger standen, der das ABD anwendet, sowie weitere Regelungen

zum 1. August 2023

- ABD Teil B, 4.1. (Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)

hier: Anpassung der Regelungen für Lehrkräfte in der Systembetreuung sowie weitere Regelungen

zum 1. August 2023

Diese Änderungen sind zunächst befristet bis 31. Juli 2026.

- 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: Orts- und Familienzuschlag sowie Anpassungszulage

rückwirkend zum 1. April 2023

- 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: Mehrarbeit

zum 1. August 2023

- 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: Vergütung von Reisekosten bei Fortbildungen

zum 1. August 2023

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

hier: Änderung der Anlage zu § 2 Absatz 1 (Musterselbstauskunft)

zum 1. September 2023

- ABD Teil D, 4. § 16 (Arbeitszeitkontenregelung)

hier: Verlängerung Regelung

zum 1. September 2023

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

hier: Erhöhung der Wegstreckenentschädigung

rückwirkend zum 1. Januar 2023

- ABD Teil D, 19. (Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise (Inflationsausgleich))

hier: Ergänzung der Umsetzung des Tarifvertrags über Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise (TV Inflationsausgleich) vom 22. April 2023

rückwirkend zum 18. Mai 2023

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

hier: Anpassung aufgrund der Neufassung der Eingruppierungsregelungen sowie Verlängerung

zum 1. August 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, 1. (Abschnitt VII: Sonderregelungen (§§ 44-46) und ABD Teil A, 2.3. (Zusätzliche Tätigkeitsmerkmale für bestimmte Angestelltengruppen) und ABD Teil A, 3. (Regelungen zur Überleitung der Beschäftigten und des Übergangsrechts RÜÜ)
hier: Neufassung der Entgeltordnung für Beschäftigte an offenen und gebundenen Ganztagsschulen mit Folgeänderungen

zum 1. August 2023

- 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 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 B, 4. (Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)

hier: Neufassung der Eingruppierungsregelungen für Lehrkräfte, bei denen die fachlichen und/oder pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in das Beamtenverhältnis nicht erfüllt sind, sowie Änderungen in den SR-L und der Ordnung für Berufsbezeichnungen (OfB)

zum 1. August 2023

- ABD Teil C, 3. (Dienstordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst)
hier: weitere Anrechnungsstunden für den Einsatz an mehreren Schulen

zum 1. September 2023

- 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 E sowie Folgeänderungen des Teils A, 1. (Auszubildende und Praktikanten)

hier: Einführung eines Teil E, 5.

zum 1. August 2023

Diese Änderung ist befristet bis zum 31. Juli 2025.

- ABD Teil E (Auszubildende und Praktikanten)

hier: Änderungen

zum 1. August 2023

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

hier: Änderungen

rückwirkend zum 1. Januar 2023

Anhang II: Kirchengesetzliche Ordnungen mit arbeitsvertragsrechtlicher Relevanz

1. Grundordnung des kirchlichen Dienstes

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

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.

2. Ordnung für Schlichtungsverfahren*

zur Beilegung von Streitigkeiten zwischen Dienstgebern und Beschäftigten aus dem Arbeitsverhältnis.

*Ordnung vom 1. Juni 2001 auf der Grundlage des can. 1714 CIC/83, zuletzt geändert durch Beschluss der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 13. Juli 2023

I. Schlichtungsstelle

§ 1 Name, Sitz

- (1) Die Schlichtungsstelle führt die Bezeichnung „Diözesane Schlichtungsstelle“.
- (2) Sie hat ihren Sitz beim Bischöflichen Ordinariat bzw. Bischöflichen Konsistorium (Offizialat)“.

§ 2 Zuständigkeit

- (1) Die Schlichtungsstelle ist örtlich zuständig im Bereich kirchlicher Rechtsträger und deren Einrichtungen sowie im Bereich überdiözesaner Einrichtungen, die ihren Sitz im Gebiet der Diözese haben.
- (2) 1Die Schlichtungsstelle ist sachlich zuständig für die Beilegung von Streitigkeiten zwischen kirchlichen Beschäftigten und ihren Dienstgebern aus dem Arbeitsverhältnis, soweit diese dem Regelungsbereich des Arbeitsvertragsrechts der bayerischen Diözesen (ABD) unterfallen. 2Sie ist auch zuständig für Streitigkeiten aus dem Ausbildungsverhältnis.
- (3) Sie ist auch sachlich zuständig bei Streitigkeiten zwischen Dienstgebern und Beschäftigten in kirchlichen Einrichtungen über die wirksame Einbeziehung des ABD in den Individualarbeitsvertrag, insbesondere ob einzelvertraglich eine für die Beschäftigten nachteilige Abweichung vom ABD erfolgt ist.
- (4) Im Einzelfall abweichende arbeitsvertragsrechtliche Regelungen über die Zuständigkeit einer anderen Schlichtungsstelle für Streitigkeiten nach Absatz 2 haben Vorrang.
- (5) Streitigkeiten im Zusammenhang mit einer bischöflichen Sendung für pastorale Dienste oder religiöse Unterweisung (z. B. Entzug der Missio canonica) fallen nicht in die Zuständigkeit der Schlichtungsstelle.
- (6) Die Zuständigkeit der staatlichen Arbeitsgerichte und die Regelungen des staatlichen Arbeitsgerichtsverfahrens einschließlich der Fristen bleiben unberührt.

§ 3 Zusammensetzung

- (1) Die Schlichtungsstelle besteht aus mindestens einer Kammer.
- (2) 1Jede Kammer besteht aus einer/einem Vorsitzenden, einer/einem oder mehreren stellvertretenden Vorsitzenden sowie aus sechs Beisitzerinnen bzw. Beisitzern. 2Eine/Ein stellvertretende/r Vorsitzende/r vertritt die/den Vorsitzenden/n in den Fällen, in denen diese/r

ihr/sein Amt nicht wahrnehmen kann. ³Hierfür erstellt die/der Vorsitzende nach Anhörung der/des stellvertretenden Vorsitzenden einen Geschäftsverteilungsplan. ⁴Dieser ist spätestens am Ende des laufenden Jahres für das folgende Kalenderjahr schriftlich festzulegen.

(3) Für die Besetzung im konkreten Schlichtungsverfahren gilt § 15 Absatz 4.

§ 4 Vorsitzende/r und Beisitzer/innen

(1) Die/Der Vorsitzende und die/der stellvertretende/n Vorsitzende/n müssen der katholischen Kirche angehören und dürfen in der Ausübung ihrer allgemeinen kirchlichen Gliedschaftsrechte nicht gehindert sein.

(2) ¹Die/Der Vorsitzende und die/der stellvertretende/n Vorsitzende/n müssen die Befähigung zum Richteramt gemäß dem Deutschen Richtergesetz besitzen und sollten arbeitsrechtliche Erfahrung aufweisen. ²Sie dürfen nicht im kirchlichen Dienst stehen oder dem vertretungsberechtigten Organ einer kirchlichen oder caritativen Einrichtung angehören.

(3) Je drei Beisitzerinnen bzw. Beisitzer müssen aus dem Kreis der Beschäftigten und aus dem Kreis der Dienstgeber stammen und im Zeitpunkt der Berufung im kirchlichen Dienst stehen.

§ 5 Ernennung der/des Vorsitzenden und der/des stellvertretenden Vorsitzenden

(1) ¹Die/Der Vorsitzende und die/der stellvertretende/n Vorsitzende/n werden aufgrund eines gemeinsamen Vorschlags der Beisitzerinnen und Beisitzer vom Diözesanbischof ernannt. ²Kommt ein gemeinsamer Vorschlag innerhalb einer vom Diözesanbischof gesetzten Frist nicht zustande, ernannt der Diözesanbischof die/den Vorsitzende/n und die/den stellvertretende/n Vorsitzende/n nach vorheriger Anhörung aller diözesanen Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen im Bereich der verfassten Kirche der Diözese.

(2) Die Ernennungen sind den Beisitzerinnen und Beisitzern bekannt zu geben.

§ 6 Benennung der Beisitzer

(1) ¹Die drei Beisitzerinnen bzw. Beisitzer aus dem Bereich der Beschäftigten sowie ein/e Vertreter bzw. Vertreterin für den Fall der Verhinderung werden von der diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen der Diözese benannt und dem Generalvikar rechtzeitig bekannt gegeben. ²Bestehen mehrere diözesanen Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen im Bereich der verfassten Kirche der Diözese einigen sich diese auf eine Liste mit Kandidatinnen bzw. Kandidaten.

(2) Die drei Beisitzerinnen und Beisitzer aus dem Kreis der Dienstgeber sowie ein/e Vertreter/in für den Fall der Verhinderung werden vom Generalvikar benannt.

(3) Wiederholte Benennung ist möglich.

§ 7 Rechtsstellung, Schweigepflicht

(1) Die Mitglieder der Schlichtungsstelle sind unabhängig und nur an Recht, Gesetz und ihr Gewissen gebunden.

(2) 1Sie führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt. 2Der/Dem Vorsitzenden und der/dem/den stellvertretenden Vorsitzenden kann eine Aufwandsentschädigung gewährt werden.

(3) 1Die Mitglieder der Schlichtungsstelle haben über alle Angelegenheiten und Tatsachen, die ihnen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zur Schlichtungsstelle bekannt werden, Stillschweigen zu bewahren. 2Dies gilt auch für die Zeit nach ihrem Ausscheiden aus der Schlichtungsstelle.

(4) 1Die/Der Vorsitzende belehrt die Beisitzerinnen bzw. Beisitzer der Schlichtungsstelle über ihre Rechtsstellung und die Schweigepflicht nach den Absätzen 1 bis 3. 2Eine Verletzung der Schweigepflicht stellt in der Regel eine grobe Pflichtverletzung dar.

(5) 1Die Beisitzerinnen bzw. Beisitzer sind zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben im notwendigen Umfang von der dienstlichen Tätigkeit freizustellen. 2Hierzu zählen auch Zeiten der Vor- und Nachbereitung. 3Die Tätigkeit in der Schlichtungsstelle steht dem Dienst gleich. 4Findet ein Schlichtungsverfahren außerhalb der regulären Dienstzeit eines Mitglieds statt, so ist diesem Mitglied Freizeitausgleich zu erteilen. 5Die Beisitzerinnen bzw. Beisitzer erhalten Auslagenersatz im Rahmen der Reisekostenordnung der bayerischen Diözesen.

(6) Die Mitglieder der Schlichtungsstelle dürfen in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert oder aufgrund ihrer Tätigkeit weder benachteiligt noch begünstigt werden.

§ 8 Amtszeit

(1) 1Die Amtszeit beträgt fünf Jahre, der Beginn der Amtszeit der/des Vorsitzenden und der/des stellvertretenden Vorsitzenden wird in der jeweiligen Ernennungsurkunde einheitlich festgelegt. 2Die Amtszeit der Beisitzerinnen bzw. Beisitzer beginnt mit der Amtszeit der/des Vorsitzenden und der/des stellvertretenden Vorsitzenden.

(2) Ist zum Ende der Amtszeit die Benennung der neuen Mitglieder der Schlichtungsstelle noch nicht erfolgt, bleiben die Mitglieder der Schlichtungsstelle bis zur Nachbesetzung geschäftsführend im Amt.

(3) Ein Mitglied kann jederzeit durch schriftliche Erklärung gegenüber der Geschäftsstelle sein Amt niederlegen.

(4) Das Amt eines Mitglieds endet,

1. wenn eine Voraussetzung für seine Berufung fehlt oder wegfällt,
2. wenn Gründe vorliegen, die bei einer/einem Beschäftigten zur Kündigung eines Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund berechtigen,
3. im Falle des Verlusts der Geschäftsfähigkeit,
4. bei Abberufung durch den Diözesanbischof bei groben Pflichtverletzungen.

(5) Stehen bei vorzeitigem Ausscheiden eines Mitglieds keine Ersatzmitglieder mehr zur Verfügung, findet eine Nach-Ernennung für den Rest der Amtszeit statt.

§ 9 Geschäftsstelle

(1) 1Für die Schlichtungsstelle ist eine Geschäftsstelle einzurichten. 2Sitz der Geschäftsstelle ist beim Bischöflichen Ordinariat bzw. Bischöflichen Konsistorium (Offizialat).

(2) 1Die Geschäftsstelle besorgt die Geschäfts- und Aktenführung der Schlichtungsstelle nach Weisung der/des Vorsitzenden. 2Die Beschäftigten der Geschäftsstelle unterliegen der Schweigepflicht, auch für die Zeit nach dem Ausscheiden aus dem Amt.

(3) Die Kosten für die Geschäftsstelle trägt die Diözese.

II. Schlichtungsverfahren

§ 10 Beteiligte, Bevollmächtigte

(1) Beteiligte am Verfahren sind

1. Antragstellerin bzw. Antragsteller
2. Antragsgegnerin bzw. Antragsgegner

(2) 1Die Beteiligten können sich in jedem Stadium des Verfahrens durch eine bevollmächtigte Person vertreten lassen oder mit ihr als Beistand auftreten. 2Dies entbindet die Beteiligten nicht von ihrer Verpflichtung zum persönlichen Erscheinen.

§ 11 Antragsgrundsatz

(1) 1Die Schlichtungsstelle wird nur auf Antrag tätig. 2Antragsbefugt sind betroffene Beschäftigte oder Dienstgeber. 3Anträge sind in Textform über die Geschäftsstelle an die/ den Vorsitzenden der jeweiligen Kammer der Schlichtungsstelle zu richten. 4Diese/r hat gegebenenfalls auf eine sachdienliche Ergänzung des Antrags hinzuwirken.

(2) Ein Antrag auf Schlichtung kann nur gestellt werden, wenn der jeweils anderen Seite die Gelegenheit zur Stellungnahme eingeräumt wurde.

(3) Gelingt innerhalb von vier Wochen keine Einigung, kann die Schlichtungsstelle angerufen werden.

§ 12 Antragsinhalt

(1) 1Der Antrag muss die Antragstellerin bzw. den Antragsteller, die Antragsgegnerin bzw. den Antragsgegner, den Gegenstand des Verfahrens und ein bestimmtes Antragsbegehren enthalten. 2Zur Begründung dienende Tatsachen und Beweismittel sollen angegeben, wesentliche Schriftstücke beigelegt werden.

(2) 1Entspricht der Antrag diesen Anforderungen nicht, so hat die/der Vorsitzende die Antragstellerin bzw. den Antragsteller zu der erforderlichen Ergänzung innerhalb einer angemessenen Frist anzufordern. 2Sachdienliche Ergänzungen und Änderungen können nur bis zur Entscheidung vorgebracht werden.

§ 13 Zurücknahme, Änderung des Antrags

(1) 1Die Antragstellerin bzw. der Antragsteller kann seinen Antrag jederzeit zurücknehmen. 2Dies erfolgt durch Erklärung in Textform gegenüber der Schlichtungsstelle. 3Die/Der Vorsitzende erklärt das Schlichtungsverfahren durch Beschluss für beendet.

(2) Eine Änderung des Antrags durch die Antragstellerin bzw. den Antragsteller ist zulässig, wenn die Antragsgegnerin bzw. der Antragsgegner einwilligt oder die Schlichtungsstelle die Änderung für sachdienlich hält.

§ 14 Zurückweisung des Antrags

1Erweist sich ein Antrag als unzulässig oder als offensichtlich unbegründet, so kann ihn der Schlichtungsausschuss ohne mündliche Verhandlung unter Angabe der Gründe abweisen. 2Ein abgewiesener Antrag zu demselben Streitgegenstand kann nicht vor Ablauf von sechs Monaten nach entsprechendem Beschluss erneut gestellt werden.

§ 15 Vorbereitung des Verfahrens

(1) 1Die/Der Vorsitzende trifft alle Maßnahmen, die zur Durchführung des Schlichtungsverfahrens erforderlich sind. 2Die/Der Vorsitzende wirkt in jeder Phase des Verfahrens auf eine beschleunigte Durchführung der Schlichtung hin. 3Sie/Er trägt Sorge dafür, dass das Verfahren zeitnah zu einem Abschluss geführt wird.

(2) 1Die/Der Vorsitzende verfügt die Zustellung des Antrags an die Antragsgegnerin bzw. den Antragsgegner mittels Empfangsbekanntnisses. 2Zugleich ist die Antragsgegnerin bzw. der Antragsgegner aufzufordern, sich innerhalb einer festzusetzenden Frist in Textform zu äußern.

(3) Die/Der Vorsitzende bereitet den Sach- und Streitstand so weit vor, dass die Beteiligten sich möglichst vor, spätestens aber im Verhandlungstermin vollständig erklären und vorhandene Schriftstücke oder andere Dokumente einreichen können und Personen, die zur Aufklärung des Sachstandes beitragen können, gehört werden.*

(4) 1Die zuständige Kammer bildet für jeden Verhandlungstag einen Schlichtungsausschuss. 2Dieser besteht aus der/dem Vorsitzenden oder der/dem gemäß § 3 Absatz 2 zuständigen stellvertretenden Vorsitzenden sowie - abwechselnd - nach alphabetischer Reihenfolge der Nachnamen der Beisitzerinnen bzw. Beisitzer - aus je einer Beisitzerin bzw. einem Beisitzer aus dem Kreis der Beschäftigten und aus dem Kreis der Dienstgeber. 3Den Vorsitz hat die/der Vorsitzende der Kammer oder die/der stellvertretende Vorsitzende.

*Die notwendigen Unterlagen gemäß Absatz 3 sollen den Mitgliedern des Schlichtungsausschusses rechtzeitig zur Verfügung gestellt werden.

§ 16 Vorschlag zur Einigung ohne mündliche Verhandlung

(1) 1Die/Der Vorsitzende hat auf eine Einigung zwischen den Beteiligten hinzuwirken. 2Sie/Er kann den Beteiligten in Textform ohne mündliche Verhandlung einen Vorschlag zur Einigung mit einer Frist zur Stellungnahme unterbreiten.

(2) 1Wird der Vorschlag von den Beteiligten angenommen, so stellt die/der Vorsitzende das Zustandekommen der Einigung durch Beschluss fest; die Annahmeerklärungen der Beteiligten sind in Textform abzugeben. 2Die auf diese Weise zustande gekommene Einigung hat unter den Beteiligten die Wirkungen eines außergerichtlichen Vergleichs.

(3) Führt der Einigungsvorschlag nicht zu einer Einigung, wird ein Termin zur mündlichen Verhandlung anberaumt.

§ 17 Mündliche Verhandlung

(1) 1Die/Der Vorsitzende bestimmt den Termin zur mündlichen Verhandlung und lädt die Antragstellerin bzw. den Antragsteller, die Antragsgegnerin bzw. den Antragsgegner und Dritte (z. B. Zeuginnen bzw. Zeugen und Sachverständige) mit einer Frist von mindestens zwei Wochen. 2Einer gesonderten Ladung bedarf es nicht, wenn die Sache im Verhandlungstermin in Gegenwart der Beteiligten zur Weiterverhandlung auf einen bestimmten Termin vertagt wird.

(2) Der Schlichtungsausschuss erörtert in nicht öffentlicher Verhandlung unter Leitung der/des Vorsitzenden mit den Beteiligten die Sach- und Rechtslage.

(3) Die/Der Vorsitzende gibt den Beteiligten Gelegenheit zur Stellungnahme.

(4) 1Über den Verlauf und das Ergebnis der mündlichen Verhandlung ist von einer/einem damit Beauftragten ein Protokoll zu fertigen, welches den Beteiligten zuzusenden ist. 2Es soll den wesentlichen Verhandlungsablauf, die Ergebnisse einer Beweisaufnahme und die gestellten Anträge enthalten.

(5) 1In der mündlichen Verhandlung müssen Antragstellerin bzw. Antragsteller und Antragsgegnerin bzw. Antragsgegner persönlich erscheinen, auch wenn sie sich von einer bevollmächtigten Person vertreten lassen. 2Die/Der Vorsitzende kann die Beteiligten von dieser Verpflichtung entbinden. 3Bei Nichterscheinen der Antragstellerin bzw. des Antragstellers erklärt die/der Vorsitzende die Schlichtung für gescheitert. 4Bei Nichterscheinen der Antragsgegnerin bzw. des Antragsgegners ergeht eine Entscheidung nach Aktenlage.

§ 18 Beweisaufnahme

(1) Soweit es erforderlich ist, erhebt der Schlichtungsausschuss Beweis durch Augenschein, hört Zeuginnen bzw. Zeugen und vom Schlichtungsausschuss angeforderte Sachverständige sowie die Beteiligten und sieht Urkunden ein.

(2) 1Die Beweisaufnahme hat in der mündlichen Verhandlung zu erfolgen. 2Auf Anordnung der/des Vorsitzenden können ausnahmsweise Beweisaufnahmen vor der mündlichen Verhandlung durchgeführt werden. 3Antragstellerin bzw. Antragsteller, Antragsgegnerin bzw. Antragsgegner und sonstige Beteiligte sind dazu zu laden.

§ 19 Vorschlag zur Einigung in der mündlichen Verhandlung in Verfahren nach § 2 Absatz 2

(1) 1Der Schlichtungsausschuss hat zu jeder Zeit auf eine Einigung zwischen den Beteiligten hinzuwirken. 2Er soll daher den Beteiligten unter Würdigung der Sach- und Rechtslage eine begründete Einigungsempfehlung unterbreiten.

(2) 1Wird der Vorschlag in der mündlichen Verhandlung von den Beteiligten angenommen, so ist die Einigung durch Beschluss festzustellen und der Beschluss zu Protokoll zu nehmen. 2Die auf diese Weise zustande gekommene Einigung hat unter den Parteien die Wirkung eines außergerichtlichen Vergleichs.

(3) 1Kommt in der mündlichen Verhandlung keine Einigung zustande, kann der Schlichtungsausschuss eine Einigungsempfehlung unterbreiten, die von beiden Beteiligten innerhalb einer vorzugebenden Äußerungsfrist in Textform angenommen werden kann. 2Die/Der Vorsitzende stellt das Zustandekommen der Einigung durch Beschluss fest.

(4) Kommt eine Einigung weder in der mündlichen Verhandlung noch während der Äußerungsfrist zustande, erklärt die/der Vorsitzende durch Beschluss die Schlichtung nach § 2 Absatz 2 für gescheitert.

§ 20 Verfahren nach § 2 Absatz 3 – Streitigkeiten über die wirksame Einbeziehung der kirchlichen Arbeitsvertragsordnung in den Individualarbeitsvertrag

(1) Der Schlichtungsausschuss entscheidet in den Verfahren nach § 2 Absatz 3 mit Beschluss.

(2) 1Der Beschluss wird in dem Termin, in dem die Verhandlung geschlossen wird, oder in einem sofort anzuberaumenden Termin bekannt gegeben. 2Dieser ist spätestens sechs Wochen nach Ende der mündlichen Verhandlung anzusetzen.

(3) Der Beschluss wird mit Stimmenmehrheit gefasst; Stimmenthaltung ist nicht zulässig.

(4) Der Beschluss ist schriftlich abzufassen, mit Gründen zu versehen, von allen Mitgliedern, die daran mitgewirkt haben, zu unterschreiben und den Beteiligten zuzustellen.

(5) 1Der Dienstgeber kann die Verkündung des Beschlusses bis spätestens zum Verkündungstermin durch Vorlage eines neuen Vertragsentwurfs abwenden. 2Erfüllt der Vertragsentwurf, der zur Wirksamkeit lediglich der Annahme durch die Beschäftigten bedarf, die rechtlichen Anforderungen, erklärt der Schlichtungsausschuss das Verfahren für erledigt.

(6) 1Der Beschluss des Schlichtungsausschusses wird an die/den Vorsitzenden des für den Dienstgeber zuständigen rechtsträgerinternen Aufsichtsorgans übermittelt. 2Wenn kein Aufsichtsorgan ermittelt werden kann, ist der Beschluss dem zuständigen Diözesanbischof zu übermitteln.

§ 21 Rechtsfolgen des Beschlusses nach § 20

(1) 1Stellt der Schlichtungsausschuss in seinem Beschluss fest, dass die Vertragsgestaltung gegen kirchliches Recht verstößt, ist der beteiligte Dienstgeber verpflichtet, unverzüglich Abhilfe zu schaffen und der Schlichtungsstelle hierüber zu berichten. 2Zum Nachweis legt der Dienstgeber der Schlichtungsstelle innerhalb von vier Wochen nach Zustellung des Beschlusses einen überarbeiteten Arbeitsvertragsentwurf vor, der zu seiner Wirksamkeit der Annahme durch die Beschäftigten bedarf.

(2) Stellt der Schlichtungsausschuss fest, dass der Dienstgeber dieser Verpflichtung nicht oder nicht ordnungsgemäß nachgekommen ist, informiert die/der Vorsitzende des

Schlichtungsausschusses den Diözesanbischof über die auferlegten Maßnahmen und bittet ihn, dafür Sorge zu tragen, dass rechtmäßige Zustände hergestellt werden.

§ 22 Ablehnung, Befangenheit

(1) Für die Ausschließung und die Ablehnung von Mitgliedern der Schlichtungsstelle gelten die §§ 41 bis 44 und § 48 der Zivilprozessordnung entsprechend.

(2) 1Über das Ablehnungsgesuch entscheidet die jeweilige Kammer der Schlichtungsstelle nach Anhörung der/des Betroffenen ohne ihre/seine Beteiligung. 2Ist die/der Vorsitzende der Kammer oder ihr/e/sein/e Stellvertreter/in Betroffene/r, so befindet die Schlichtungsstelle unter Vorsitz der/des jeweils nicht betroffenen Vorsitzenden endgültig. 3Die Entscheidung wird durch Beschluss getroffen und ist endgültig. 4Der Beschluss ist zu begründen und zu den Akten zu nehmen.

(3) 1Ist das Ablehnungsgesuch zulässig und begründet, findet eine Fortsetzung des Verfahrens mit dem nach § 14 Absatz 4 umgebildeten Schlichtungsausschuss statt. 2Andernfalls wird das Schlichtungsverfahren durch den Schlichtungsausschuss in seiner ursprünglichen Besetzung fortgeführt.

III. Kosten des Verfahrens, Gemeinsame Schlichtungsstelle, Schlussbestimmungen

§ 23 Kosten des Verfahrens

(1) Verfahrenskosten werden nicht erhoben.

(2) Beteiligten sowie Zeuginnen bzw. Zeugen und Sachverständigen werden Fahrtkosten nach der Reisekostenordnung der bayerischen Diözesen auf Antrag durch den beteiligten Dienstgeber erstattet.

(3) 1Zeuginnen bzw. Zeugen und Sachverständige werden gemäß den Bestimmungen für das Verfahren vor den staatlichen Arbeitsgerichten entschädigt. 2Diese Kosten hat der am Verfahren beteiligte Dienstgeber zu tragen.

(4) Jede der Parteien trägt die Kosten für die Beiziehung eines Rechtsbeistands oder einer/eines Bevollmächtigten selbst.

(5) 1Beteiligte, die das Schlichtungsverfahren durch eine/einen Bevollmächtigten führen, erhalten auf Antrag Kostenhilfe, wenn die Hinzuziehung notwendig oder zweckmäßig ist und der Antrag auf Schlichtung hinreichend Aussicht auf Erfolg bietet. 2Der Antrag ist bei der Schlichtungsstelle zu stellen. 3Die/Der Vorsitzende entscheidet über die Bewilligung nach vorheriger Anhörung der Beteiligten.

§ 24 Kosten der Schlichtungsstelle

Durch die Tätigkeit der Mitglieder der Schlichtungsstelle entstehende Kosten trägt die Diözese.

§ 25 Übergangsregelung

¹Die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Änderungen ernannten Vorsitzenden und stellvertretenden Vorsitzenden bleiben bis zum Ende der Amtszeit im Amt. ²Die benannten Beisitzerinnen bzw. Beisitzer bleiben bis zur Benennung der Beisitzerinnen bzw. Beisitzer nach §§ 4 und 5 dieser Ordnung im Amt. ³Für Verfahren, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Ordnung anhängig werden, gelten die bis zum 31. August 2023 geltenden Regelungen fort.

