

Die 15. Ergänzungslieferung für die Losenblattsammlung des ABD beinhaltet:

1. Einordnungsanleitung

2. Beschlüsse der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 29./30. November 2023

- ABD Teil A, 1. (Allgemeiner Teil) und ABD Teil A, 2. (Entgeltordnung)

hier: Umsetzung der Änderungsvereinbarung Nr. 18 vom 22. April 2023 zur durchgeschriebenen Fassung des TVöD für den Bereich Verwaltung im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-V) vom 7. Februar 2006

rückwirkend zum 1. Januar 2023

Artikel 1 Nummer 1 rückwirkend zum 1. August 2023

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

hier: Änderungen in Umsetzung der Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und kommunalen Arbeitgebern vom 25. Oktober 2020

zum 1. Januar 2024

- ABD Teil A, 2.3. (Zusätzliche Tätigkeitsmerkmale für bestimmte Angestelltengruppen)

hier: Ergänzung der Entgeltordnung für Beschäftigte an offenen und gebundenen Ganztagschulen

rückwirkend zum 1. August 2023

- **ABD Teil A, 2.4. (Entgeltordnung für Pastoralassistentinnen/ Pastoralassistenten und Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten)**

hier: Erhöhung der Zulagen in Umsetzung der Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und kommunalen Arbeitgebern vom 22. April 2023

zum 1. März 2024

- **ABD Teil A, 2.5. (Entgeltordnung für Gemeindeassistentinnen/ Gemeindeassistenten und Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten)**

hier: Erhöhung der Zulagen in Umsetzung der Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und kommunalen Arbeitgebern vom 22. April 2023

zum 1. März 2024

- **ABD Teil A, 2.6. (Entgeltordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst)**

hier: Erhöhung der Zulagen in Umsetzung der Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und kommunalen Arbeitgebern vom 22. April 2023

zum 1. März 2024

- **ABD Teil A, 2.15. (Entgeltordnung für Pfarrreferentinnen und Pfarrreferenten)**
 hier: Erhöhung der Zulagen in Umsetzung der Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und kommunalen Arbeitgebern vom 22. April 2023
 zum 1. März 2024

- **ABD Teil A, 3. (Regelung zur Überleitung der Beschäftigten und des Übergangsrechts (RÜÜ))**
 hier: Korrektur der 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 A, 3. (Regelung zur Überleitung der Beschäftigten und des Übergangsrechts)**
 hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 20 vom 22. April 2023 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. Januar 2023

- **ABD B, 4.1.1. (Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)**

hier: Anpassung der Regelung über die Funktionszulage für Nichterfüller am Gymnasium an die neuen Eingruppierungsregelungen

zum 1. Januar 2024

- **ABD 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 – ergänzende Beschlüsse

rückwirkend zum 1. August 2023

befristet bis 31. Juli 2026

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

hier: Anpassung der Besoldung für Lehrkräfte an Grund- und Mittelschulen in Bezug auf die Dienstzulagen

zum 1. Januar 2024

- **ABD Teil B, 4. (Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)**

hier: Anwendung der Eingruppierungsregelungen des Teils B, 4.2. sowie weitere Regelungen

zum 1. Januar 2024

Artikel 2 rückwirkend zum 1. August 2023

- **ABD Teil B, 7. (Beschäftigte als Lehrkräfte an Musikschulen)**

hier: Sonderregelungen

rückwirkend zum 1. August 2023

- **ABD Teil D, 6a. (Regelung zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte – FlexAZR)**

hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags
Nr. 8 vom 22. April 2023 zum Tarifvertrag zu
flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere
Beschäftigte

– TV FlexAZ - vom 27. Februar 2010

rückwirkend zum 1. Januar 2023

- **ABD Teil E, 1. (Regelung für Auszubildende)**
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrag Nr.
13 vom 22. April 2023 zum Tarifvertrag für
Auszubildende des öffentlichen Dienstes
(TVAöD) -Allgemeiner Teil -vom 13. September
2005 sowie des Änderungstarifvertrags Nr. 17
vom 22. April 2023 zum Tarifvertrag für
Auszubildende des öffentlichen Dienstes
(TVAöD) – Besonderer Teil Pflege - vom 13.
September 2005

rückwirkend zum 1. Januar 2023

Artikel 1 Nummer 4 tritt mit Ablauf des 31. Dezember
2024 außer Kraft

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

hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr.
10 vom 22. April 2023 zum Tarifvertrag für
Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen
Dienstes (TVPöD) vom 27. Oktober 2009

rückwirkend zum 1. Januar 2023

- **ABD Teil E, 4. (Regelungen für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen)**
 hier: Einfügung eines § 6a Anrufung der Schlichtungsstelle
 zum 1. Februar 2024

- **ABD Teil E, 4. (Regelung für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen)**
 hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 3 vom 22. April 2023 zum Tarifvertrag für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen im öffentlichen Dienst (TVSöD) vom 29. Januar 2020
 rückwirkend zum 1. Januar 2023

- **ABD Teil E, 5. (Regelung für Studierende in praxisintegrierten dualen Studiengängen)**
 hier: Erhöhung des Studienentgelts in der Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und kommunalen Arbeitgebern vom 22. April 2023
 zum 1. März 2024

- **ABD Teil F, 12. (Sonderregelung zum Entgelt für Religionslehrkräfte im Kirchendienst in der Diözese Augsburg)**
 hier: Aufnahme von Fußnoten
 zum 1. März 2024

III. Redaktionelle Änderungen

- Titelblatt
- Inhaltsverzeichnis
- ABD Teil A, 2.3. Nr. 21, Nr. 26
- ABD Teil A, 3. § 30e
- ABD Teil D, 10 c.
- ABD Anhang I: Beschlüsse
- ABD Anhang III

Einordnungsanleitung für die 15. Ergänzungslieferung

Diese Seiten bitte	herausnehmen Zahl der Blätter	neu einlegen
1. Titelblatt	1	1
2. Inhaltsverzeichnis	21	17
3. Teil A		
- A, 1. § 18a	1	1
- A, 1. § 28	2	2
- A, 1. Abschnitt VII, Anlage zu § 44	4	4
- A, 1. Abschnitt VIII, Anhang zu § 16	7	9
- A, 1. Abschnitt VIII, Feststellungs- bzw. Redaktionsbeschluss	4	4
- A, 2.3. Nr. 21, EG 7	1	1
- A, 2.3. Nr. 26, EG 10	1	1
- A, 2.3. Nr. 30, EG S 18	1	1
- A, 2.3. Nr. 39, EG S 8a	2	2
- A, 3. § 6 Abs. 3	14	13
- A, 3. § 30c	1	1
4. Teil B		
- B, 4.1.1. Nr. 5 a	5	5
- B, 4.1.2. Nr. 5	4	4
- B, 4.1.3. Nr. 5 a	23	24
- B, 4.2.	25	24
- B, 6.	1	1
5. Teil D		
- D, 6a. § 6	1	1
- D, 10 c.	1	1
6. Teil E		
- E, 1. § 8	1	1
- E, 2. § 8	1	1
- E, 4. § 8	1	1
7. Teil F		
- F, 15.	1	1

Diese Seiten bitte	herausnehmen Zahl der Blätter	neu einlegen
8. Anhang I: Beschlüsse - Beschlüsse 2023	2	3
9. Anhang III - 1. Ordnung der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission (ZAK-Ordnung) (vorher: Zentral-KODA-Ordnung)	5	7

Kommission für das
Arbeitsvertragsrecht der bayerischen
Diözesen

**Arbeitsvertragsrecht
der bayerischen Diözesen**

(ABD)

Stand: 15.01.2024

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	

A, 2.2. Allgemeiner Teil

2.2.1. Allgemeine Tätigkeitsmerkmale

1. Entgeltgruppe 1 (einfachste Tätigkeiten)
2. Entgeltgruppen 2 bis 9a (handwerkliche Tätigkeiten)
3. Entgeltgruppen 2 bis 12 (Büro-, Buchhalterei-, sonstiger Innendienst und Außendienst)
4. Entgeltgruppen 13 bis 15

2.2.2. Spezielle Tätigkeitsmerkmale

1. Bezugerechnerinnen und Bezugerechner
2. Beschäftigte in der Informations- und Kommunikationstechnik
3. Ingenieurinnen und Ingenieure
4. Meisterinnen und Meister
5. Technikerinnen und Techniker
6. Vorlesekräfte für Blinde

A, 2.3. Zusätzliche Tätigkeitsmerkmale für bestimmte Angestelltengruppen

7. Apothekerinnen und Apotheker (*frei*)
8. Ärztinnen und Ärzte (*frei*)
9. Beschäftigte in Bäderbetrieben
10. Baustellenaufseherinnen und Baustellenaufseher
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
15. Beschäftigte im Fremdsprachendienst (*frei*)
16. Gartenbau-, landwirtschafts- und weinbautechnische Beschäftigte
17. Beschäftigte in Gesundheitsberufen
 - 17.1. Beschäftigte in der Pflege
 - 17.2. Leitende Beschäftigte in der Pflege
 - 17.3. Lehrkräfte in der Pflege
 - 17.4. Kardiotechnikerinnen und Kardiotechniker
 - 17.4a. Alltagsbegleiterinnen und -begleiter, Betreuungskräfte sowie Präsenzkräfte
 - 17.5. Diätassistentinnen und Diätassistenten
 - 17.6. Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten
 - 17.7. HNO-Audiologie-Assistentinnen und -Assistenten
 - 17.8. Logopädinnen und Logopäden
 - 17.9. Masseurinnen und medizinische Bademeisterinnen sowie Masseure und medizinische Bademeister
 - 17.10. Medizinisch-technische Assistentinnen und Assistenten
 - 17.11. Medizinische Dokumentarinnen und Dokumentare

- 17.12. Medizinische und Zahnmedizinische Fachangestellte
- 17.13. Orthoptistinnen und Orthoptisten
- 17.14. Pharmazeutisch-kaufmännische Angestellte
- 17.15. Pharmazeutisch-technische Assistentinnen und Assistenten
- 17.16. Physiotherapeutinnen und Physiotherapeuten
- 17.17. Präparationstechnische Assistentinnen und Assistenten
- 17.18. Psychologische Psychotherapeutinnen und -therapeuten sowie Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeutinnen und -therapeuten
- 17.19. Zahntechnikerinnen und Zahntechniker
- 17.20. Leitende Beschäftigte
- 17.21. Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für medizinische Berufe (Schulen)
- 18. Beschäftigte in Häfen und Fährbetrieben
- 19. Beschäftigte im Kassen- und Rechnungswesen
- 20. Beschäftigte im feuerwehrtechnischen Dienst
- 21. Beschäftigte in der Konservierung, Restaurierung, Präparierung und Grabungstechnik
- 22. Laborantinnen und Laboranten
- 23. Leiterinnen und Leiter von Registraturen
- 24. Beschäftigte in Leitstellen
- 25. Beschäftigte in Magazinen und Lagern
- 26. Musikschullehrerinnen und -lehrer
- 27. Reproduktionstechnische Beschäftigte
- 28. Beschäftigte im Rettungsdienst
- 29. Schulhausmeisterinnen und Schulhausmeister
- 30. Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst
- 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
- 39. Beschäftigte an offenen und gebundenen Ganztageseschulen
- 40. Beschäftigte in der Ehe-, Familien- und Lebensberatung
- 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 Übergangsregelungen

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

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

A, 2.12. Entgeltordnung für Beschäftigte im Pfarrbüro*

A, 2.13. Entgeltgruppenverzeichnis handwerkliche Tätigkeiten

I. Vorbemerkungen

II. Tätigkeitsmerkmale

Betriebseigene Prüfung (BeP)

1. Reinigung

2. Friedhof

3. Gartenbau/Grünanlagen

4. Waldarbeiterinnen/Waldarbeiter

5. Spielplatz/Sportflächen

- 6. Krematorium
- 7. Straßenreinigung
- 8. Straßenbau
- 9. Bauhof
- 10. Wasserbau
- 11. Feuerwehrgerätewart
- 12. Kanal
- 13. Abwasser
- 14. Wasser/Trinkwasser
- 15. Anlagen/Beschäftigte für Anlagen
- 16. Lager
- 17. Pförtnerinnen und Pförtner
- 18. Hausmeisterinnen und Hausmeister
- 19. Hauswirtschaft
- 20. Fahrerinnen / Fahrer
- 21. Flughafen
- 22. Theater
- 23. Veranstaltungen
- 24. Mülladerin/Müllader
- 25. Wertstoffhof
- 26. Tierpflegerin/Tierpfleger
- 27. Weitere Tätigkeitsmerkmale
- 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-24e)

- § 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 § 1 der 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

Anlage B

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. 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

§ 2 Eingruppierung

§ 3 Höhergruppierung

§ 4 Berücksichtigung von Vordienstzeiten

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

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

§ 7 Neueingruppierung von Lehrkräften nach § 6*

§ 8 Höhergruppierung von Lehrkräften nach § 6

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

Abschnitt B – Eingruppierungsregelungen

Teil 1: Grundschulen

Teil 2: Mittelschulen

Teil 3: Realschulen

Teil 4: Gymnasien

Teil 5: Berufliche Schulen

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

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

B, 7. Beschäftigte als Lehrkräfte an Musikschulen

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

D, 19. Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise
(Inflationsausgleich)

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Inflationsausgleich 2023

§ 3 Monatliche Sonderzahlungen

§ 4 Gemeinsame Bestimmungen für die Sonderzahlungen nach §§ 2 und 3

Niederschriftserklärungen

**Teil E: Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten sowie Studierende in
dualen Studiengängen**

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 Arbeitsverhältnisses	
§ 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 E, 5. (Regelungen für Studierende in praxisintegrierten dualen Studiengängen)

§ 1 Geltungsbereich, Begriffsbestimmungen

§ 2 Entsprechende Anwendung des Teils E, 4.

§ 3 Studienvertrag

§ 4 Studienentgelt

§ 5 Rückzahlungsgrundsätze

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 2023

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

Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse

Artikel 1 – Geltungsbereich –

Artikel 2 – Eigenart und Grundprinzipien des kirchlichen Dienstes –

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

Artikel 4 – Handlungsaufträge und Ziele für die Dienstgeber –

- Artikel 5 – Fort- und Weiterbildung –
- Artikel 6 – Anforderungen bei der Begründung des Dienstverhältnisses –
- Artikel 7 – Anforderungen im bestehenden Dienstverhältnis –
- Artikel 8 – Mitarbeitervertretungsrecht –
- Artikel 9 – Gestaltung der Arbeitsbedingungen im kirchlichen Dienst–
- Artikel 10 – Koalitionsfreiheit –
- Artikel 11 – Gerichtlicher Rechtsschutz –
- Artikel 12 – Evaluation –

2. Ordnung für Schlichtungsverfahren*

I. Schlichtungsstelle

- § 1 Name, Sitz
- § 2 Zuständigkeit
- § 3 Zusammensetzung
- § 4 Vorsitzende/r und Beisitzer/innen
- § 5 Ernennung der/des Vorsitzenden und der/des stellvertretenden Vorsitzenden
- § 6 Benennung der Beisitzer

§ 7 Rechtsstellung, Schweigepflicht

- § 8 Amtszeit
- § 9 Geschäftsstelle

II. Schlichtungsverfahren

- § 10 Beteiligte, Bevollmächtigte
- § 11 Antragsgrundsatz
- § 12 Antragsinhalt
- § 13 Zurücknahme, Änderung des Antrags
- § 14 Zurückweisung des Antrags
- § 15 Vorbereitung des Verfahrens
- § 16 Vorschlag zur Einigung ohne mündliche Verhandlung
- § 17 Mündliche Verhandlung
- § 18 Beweisaufnahme
- § 19 Vorschlag zur Einigung in der mündlichen Verhandlung in Verfahren nach § 2 Absatz 2
- § 20 Verfahren nach § 2 Absatz 3 – Streitigkeiten über die wirksame Einbeziehung der kirchlichen Arbeitsvertragsordnung in den Individualarbeitsvertrag
- § 21 Rechtsfolgen des Beschlusses nach § 20
- § 22 Ablehnung, Befangenheit

III. Kosten des Verfahrens, Gemeinsame Schlichtungsstelle, Schlussbestimmungen

- § 23 Kosten des Verfahrens
- § 24 Kosten der Schlichtungsstelle
- § 25 Übergangsregelung

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 Beihilfeablöseversicherung

§ 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. Ordnung der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission (ZAK-Ordnung)

Präambel

- § 1 Zentrale Arbeitsrechtliche Kommission und Arbeitsrechtsausschuss
- § 2 Aufgaben der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission
- § 3 Aufgaben des Arbeitsrechtsausschusses
- § 4 Zusammensetzung der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission
- § 5 Entsandte Vertreter/Vertreterinnen der Gewerkschaften
- § 6 Zusammensetzung des Arbeitsrechtsausschusses
- § 7 Vorsitzende(r) und stellvertretende(r) Vorsitzende(r)
- § 8 Geschäftsführung
- § 9 Rechtsstellung der Mitglieder
- § 10 Arbeitsweise der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission
- § 11 Arbeitsweise des Arbeitsrechtsausschusses
- § 12 Online- und Hybridversammlungen
- § 13 Inkraftsetzung der Beschlüsse der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission
- § 14 Vermittlungsausschuss
- § 15 Voraussetzung für die Mitgliedschaft im Vermittlungsausschuss
- § 16 Wahl und Amtsperiode des Vermittlungsausschusses
- § 17 Anrufung des Vermittlungsausschusses
- § 18 Verfahren vor dem Vermittlungsausschuss
- § 19 Verfahren zur ersetzenden Entscheidung
- § 20 Freistellung
- § 21 Beratung
- § 22 Kosten

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 Wahlniederschrift und Aufbewahrung der Wahlunterlagen

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

Inhaltsübersicht

Präambel

Erster Teil – Allgemeine Vorschriften –

- § 1 Kirchliche Gerichte für Arbeitssachen
- § 2 Sachliche Zuständigkeit
- § 3 Örtliche Zuständigkeit
- § 4 Besetzung der Gerichte
- § 5 Aufbringung der Mittel
- § 6 Gang des Verfahrens
- § 7 Verfahrensgrundsätze
- § 8 Verfahrensbeteiligte
- § 9 Beiladung
- § 10 Klagebefugnis
- § 11 Prozessvertretung
- § 12 Kosten (Gebühren und Auslagen)
- § 13 Rechts- und Amtshilfe

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

- § 14 Errichtung
- § 15 Gerichtssitz/Dienstaufsicht/Geschäftsstelle
- § 16 Zusammensetzung/Besetzung
- § 17 Rechtsstellung der Richter
- § 18 Ernennungsvoraussetzungen/Beendigung des Richteramtes
- § 19 Ernennung des Vorsitzenden
- § 20 Ernennung/Mitwirkung der beisitzenden Richter

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

- § 21 Errichtung
- § 22 Zusammensetzung/Besetzung
- § 23 Dienstaufsicht/Verwaltung
- § 24 Rechtsstellung der Richter/Ernennungsvoraussetzungen/Beendigung des Richteramtes
- § 25 Ernennung des Präsidenten und der weiteren Mitglieder mit der Befähigung zum Richteramt
- § 26 Ernennung/Mitwirkung der beisitzenden Richter aus den Kreisen der Dienstgeber und Mitarbeiter

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

- § 27 Anwendbares Recht

§ 28 Klageschrift	
§ 29 Klagerücknahme	
§ 30 Klageänderung	
§ 31 Zustellung der Klage/Klageerwiderung	
§ 32 Ladung zur mündlichen Verhandlung	
§ 33 Vorbereitung der mündlichen Verhandlung	
§ 34 Alleinentscheidung durch den Vorsitzenden	
§ 35 Ablehnung von Gerichtspersonen	
§ 36 Zustellungen und Fristen	
§ 37 Wiedereinsetzung in versäumte Fristen	
Dritter Teil – Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen – 1. Abschnitt: Verfahren im ersten Rechtszug – 2. Unterabschnitt: Mündliche Verhandlung	
§ 38 Gang der mündlichen Verhandlung	
§ 39 Anhörung Dritter	
§ 40 Beweisaufnahme	
§ 41 Vergleich, Erledigung des Verfahrens	
§ 42 Beratung und Abstimmung	
§ 43 Urteil	
Dritter Teil – Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen – 1. Abschnitt: Verfahren im ersten Rechtszug – 3. Unterabschnitt: Besondere Verfahrensarten	
§ 44 Auflösung der Mitarbeitervertretung/Verlust der Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung	
§ 44a Verlust der Mitgliedschaft in einer Kommission nach Art. 7 GrO	
§ 44b Wahlprüfungsklage	
§ 45 Organstreitverfahren über Zuständigkeit einer KODA	
Dritter Teil – Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen – 2. Abschnitt: Verfahren im zweiten Rechtszug	
§ 46 Anwendbares Recht	
§ 47 Revision	
§ 48 Nichtzulassungsbeschwerde	
§ 49 Revisionsgründe	
§ 50 Einlegung der Revision	
§ 51 Revisionsentscheidung	
Dritter Teil – Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen – 3. Abschnitt: Vorläufiger Rechtsschutz	
§ 52 Einstweilige Verfügung	
Dritter Teil – Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen – 4. Abschnitt: Vollstreckung gerichtlicher Entscheidungen	
§ 53 Vollstreckungsmaßnahmen	
§ 54 Vollstreckung von Willenserklärungen	

Dritter Teil – Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für 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

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

Protokollnotiz:

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

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

(4) Die ausgezahlten Leistungsentgelte sind zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

Anmerkungen zu § 18:

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

§ 18a Besondere Einmalzahlung

(1) In den Jahren 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 und 2024 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 %
im Jahr 2024 21,52 %

der für die Jahressonderzahlung geltenden Bemessungsgrundlage beträgt.

Protokollnotiz zu Absatz 2:

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

1. wegen

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

3. wegen

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

- c) Schwangerschaft oder
- d) Niederkunft in den letzten drei Monaten oder
- e) Aufnahme eines Kindes in ihre Obhut mit dem Ziel der Annahme als Kind oder
- f) Pflege eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen haben.

2Bei Beschäftigten, die vor dem 30. September ausscheiden, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraumes der letzte volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses. 3Bei der Bemessungsgrundlage unberücksichtigt bleiben das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien, Sonder- und Einmalzahlungen sowie ggf. Zahlungen zur Urlaubsabgeltung. 4Endet das Arbeitsverhältnis, bevor die Höhe des Bemessungssatzes für das jeweilige Jahr von der Kommission neu festgesetzt ist, erfolgt die Endabrechnung auf Grundlage des für das Vorjahr geltenden Bemessungssatzes. 5Eine Korrektur nach endgültiger Festsetzung erfolgt in diesem Fall nicht.

Erläuterung zur Festsetzung des Bemessungssatzes:

6Ab dem Jahr 2011 errechnet sich der Bemessungssatz für die besondere Einmalzahlung aus dem Zwölfwachen des als Gesamtvolumen zur Verfügung stehenden Vomhundertsatzes gemäß § 18 Absatz 2 Satz 1, bereinigt um die im laufenden Jahr erfolgten linearen Erhöhungen der Tabellenentgelte (Vomhundertsatz gemäß § 18 Absatz 2 Satz 1 für das jeweilige Jahr, multipliziert mit 12, multipliziert mit dem Ergebnis des Quotienten $100/(100 + \text{Prozentpunkte der linearen Entgelterhöhung(en) im jeweiligen Jahr})$). 7Das 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.

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

(3) (frei)

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

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

§ 28 Sonderurlaub

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

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

a) mindestens ein Kind unter 14 Jahren oder

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

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

Hinweis zu Absatz 2 Buchstabe b:

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

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

Anmerkung:

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

§ 29 Arbeitsbefreiung

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

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

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

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

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

- a)
aa) Tag der Taufe oder Firmung bei
Übernahme des kirchlichen Patenamtes,
bb) Taufe, Erstkommunion, Firmung,

- Konfirmation oder Tag der Eheschließung eines Kindes, 1 Arbeitstag,
- b) Begräbnis eines Kindes, der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder der/des in ehe- oder lebenspartnerschaftsähnlicher Gemeinschaft lebenden Lebensgefährtin/Lebensgefährten, eines Geschwisters, eines Eltern-, Großeltern- oder Schwiegerelternteils, wenn es auf einen Arbeitstag fällt 1 Arbeitstag,
- c) Eheschließung der/des Beschäftigten, 1 Arbeitstag,
- d) Teilnahme an Exerzitien, Einkehrtagen, Wallfahrten, Deutschen Katholikentagen, Ökumenischen Kirchentagen oder Deutschen Evangelischen Kirchentagen im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr

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

(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 soll in sonstigen dringenden familiären Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach [§ 21](#) bis zu insgesamt drei Arbeitstagen im Kalenderjahr gewähren. 2Die Arbeitsbefreiung wird auch in kleineren Zeiteinheiten gewährt. 3Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen zusätzlich Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach [§ 21](#) bis zu drei Arbeitstagen gewähren. 4In begründeten Fällen zusätzlich kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

Anmerkung zu Absatz 3 Satz 3:

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

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

kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse in der jeweiligen Fassung nicht widerspricht.

(4a) Unter Fortzahlung des Entgelts ([§ 21](#)) kann die/der Beschäftigte bis zu sechs Werktagen 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 Werktagen 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.

(6) frei

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

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

- in den Entgeltgruppen S 2 bis S 8b bis 29. Februar 2024 weniger als 65,46 Euro und ab 1. März 2024 weniger als 72,99 Euro,
- in den Entgeltgruppen S 9 bis S 18 bis 29. Februar 2024 weniger als 104,74 Euro und ab 1. März 2024 weniger als 116,79 Euro,

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

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

Anmerkungen zu Absatz 4:

1. ¹Ist Beschäftigten nach [§ 14 Absatz 1](#) vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit übertragen worden, und wird ihnen im unmittelbaren Anschluss daran eine Tätigkeit derselben höheren Entgeltgruppe dauerhaft übertragen, werden sie hinsichtlich der Stufenzuordnung so gestellt, als sei die Höhergruppierung ab dem ersten Tag der vorübergehenden Übertragung der höherwertigen Tätigkeit erfolgt. ²Unterschreitet bei Höhergruppierungen nach Satz 1 das Tabellenentgelt nach [§ 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 befragen. 7Die Beschäftigten können verlangen, dass eine erneute Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wird, wenn sich die Umstände, unter denen die Tätigkeiten zu verrichten sind, wesentlich ändern, neu entstandene wesentliche Gefährdungen auftreten oder eine Gefährdung auf Grund veränderter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse erkannt wird. 8Die Wirksamkeit der Maßnahmen ist in angemessenen Abständen zu überprüfen.

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

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

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

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

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

§ 2a Regenerationstage/Umwandlungstage

(1) 1Beschäftigte, die nach Teil A, 2.3. Nummer 30 oder 39 eingruppiert sind, haben im Kalenderjahr bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche Anspruch auf zwei Arbeitstage Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 21 (Regenerationstage). 2Wird die wöchentliche Arbeitszeit an weniger als fünf Tagen in der Woche erbracht, vermindert sich der Anspruch auf die Regenerationstage entsprechend. 3Maßgeblich für die Verminderung nach Satz 2 sind die jeweiligen Verhältnisse zum Zeitpunkt der Antragstellung nach Abs. 2 Satz 2. 4Verändert sich im Zeitraum zwischen der Antragstellung und dem gewährten Regenerationstag die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit, erhöht oder vermindert sich der Anspruch auf die Regenerationstage entsprechend. 5Verbleibt bei den Berechnungen nach den Sätzen 2 oder 4 ein Bruchteil, der mindestens einen halben Regenerationstag ergibt, wird er auf einen vollen Regenerationstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Regenerationstag bleiben unberücksichtigt.

Anmerkung zu Absatz 1 Satz 1:

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 6:

1Nicht genommene Regenerationstage aus dem Jahr 2022 werden auch ohne das Vorliegen dringender betrieblicher/dienstlicher Gründe in das Jahr 2023 übertragen und können bis 31. Dezember 2023 genommen werden. 2Nicht genommene Regenerationstage aus dem Jahr 2023 werden für Beschäftigte, die nach Teil A, 2.3. Nummer 39 eingruppiert sind, auch ohne das Vorliegen dringender betrieblicher/dienstlicher Gründe in das Jahr 2024 übertragen und können bis 31. Dezember 2024 genommen werden.

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

Protokollnotiz zu Absatz 3:

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

Protokollnotiz zu Absatz 3 Satz 1:

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

Anmerkung zu Absatz 3 Satz 2:
Satz 2 gilt nur für Geltendmachungen ab dem 1. Januar 2023.

Anmerkung zu § 2a:
Bei den Regenerations- und Umwandlungstagen handelt es sich nicht um Urlaubs-/Zusatzurlaubstage.

§ 3 Beschäftigte im Erziehungsdienst

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

Protokollnotiz zu § 3:
Für Beschäftigte im Geltungsbereich des Teils C, 7. bestehen dort eigene Regelungen.

§ 3a Abweichende Kündigungstermine

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

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

Anlage zu § 45

Nr. 1 zu § 6 – Regelmäßige Arbeitszeit –

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

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

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

a) Arbeitsleistung zu erbringen haben oder

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

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

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

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

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

** hierzu Anmerkungen Nr. 1 und Nr. 2

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

* hierzu Anmerkung Nr. 2

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

* hierzu Anmerkung Nr. 2

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

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

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

* Hierzu Anmerkung Nr. 3

Anmerkungen:

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

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

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

Anlage zu § 46

§ 1 Geltungsbereich

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

§ 2 Eingruppierung

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

Anhang zu § 16

Anhang zu § 16

(gestrichen; siehe Überleitungsregelungen zur Änderung des Anhangs zu § 16 ABD Teil A, 1. und zur Änderung der Anlage 4 des ABD Teil A, 3. am 1. März 2018 in der [Anlage Nr. 125](#) Änderungen und Ergänzungen zum Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen – ABD –)

Anlage A: Entgelttabelle

Entgelttabelle

Gültig ab 1. April 2022 bis 29. Februar 2024

(monatlich in Euro)

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	5.017,06	5.358,22	5.738,77	6.258,28	6.792,69	7.144,27
14	4.542,98	4.851,90	5.255,33	5.703,01	6.202,05	6.560,31
13	4.187,45	4.526,02	4.911,44	5.329,90	5.822,30	6.089,52
12	3.752,91	4.142,50	4.597,79	5.102,97	5.695,74	5.977,00
11	3.622,16	3.980,48	4.317,18	4.682,47	5.182,41	5.463,69
10	3.492,26	3.773,01	4.092,18	4.438,33	4.823,79	4.950,36
9c	3.390,37	3.640,83	3.913,20	4.206,69	4.522,19	4.748,36
9b	3.180,94	3.415,70	3.563,00	3.998,95	4.257,27	4.556,50
9a	3.069,16	3.271,39	3.468,21	3.906,05	4.005,11	4.258,04
8	2.910,37	3.104,82	3.239,51	3.373,97	3.518,19	3.587,54
7	2.733,87	2.957,90	3.091,36	3.226,04	3.353,07	3.421,28
6	2.683,45	2.867,82	2.997,10	3.125,04	3.250,70	3.314,71
5	2.576,29	2.755,14	2.875,93	3.003,85	3.122,72	3.184,15
4	2.456,51	2.637,49	2.789,34	2.883,87	2.978,39	3.033,74
3	2.418,66	2.613,29	2.660,65	2.768,92	2.850,16	2.924,58
2	2.242,16	2.439,13	2.486,89	2.555,05	2.704,86	2.861,58
1		2.015,52	2.048,86	2.090,55	2.129,42	2.229,47

Entgelttabelle
gültig ab 1. März 2024
(monatlich in Euro)

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	5.504,00	5.863,92	6.265,40	6.813,49	7.377,29	7.748,20
14	5.003,84	5.329,75	5.755,37	6.227,68	6.754,16	7.132,13
13	4.628,76	4.985,95	5.392,57	5.834,04	6.353,53	6.635,44
12	4.170,32	4.581,34	5.061,67	5.594,63	6.220,01	6.516,74
11	4.032,38	4.410,41	4.765,62	5.151,01	5.678,44	5.975,19
10	3.895,33	4.191,53	4.528,25	4.893,44	5.300,10	5.433,63
9c	3.787,84	4.052,08	4.339,43	4.649,06	4.981,91	5.220,52
9b	3.566,89	3.814,56	3.969,97	4.429,89	4.702,42	5.018,11
9a	3.448,96	3.662,32	3.869,96	4.331,88	4.436,39	4.703,23
8	3.281,44	3.486,59	3.628,68	3.770,54	3.922,69	3.995,85
7	3.095,23	3.331,58	3.472,38	3.614,47	3.748,49	3.820,45
6	3.042,04	3.236,55	3.372,94	3.507,92	3.640,49	3.708,02
5	2.928,99	3.117,67	3.245,11	3.380,06	3.505,47	3.570,28
4	2.802,62	2.993,55	3.153,75	3.253,48	3.353,20	3.411,60
3	3.762,69	2.968,02	3.017,99	3.132,21	3.217,92	3.296,43
2	2.582,16	2.784,28	2.834,67	2.906,58	3.064,63	3.229,97
1		2.355,52	2.388,86	2.430,55	2.469,42	2.569,47

Anlage B: Bereitschaftsdienstentgelt

Anlage B: Bereitschaftsdienstentgelt

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

Vergütungsgruppe	Beträge in Euro ab 1.3.2016
I	35,50
Ia	32,54
Ib	29,94
II	27,43
III	24,77
Iva	22,78
IVb	20,97
Vb	20,23
Vc	19,24
VIb	17,87
VII	16,75
VIII	15,75
IXa	15,16
IX	14,87
X	14,11

Anlage C: Stundenentgelte

Anlage C: Stundenentgelte
(gültig ab 1. März 2024)
(in Euro)

Entgeltgruppe	Stufe 3	Stundenentgelt*
15	6.265,40	36,95
14	5.755,37	33,94
13	5.392,57	31,80
12	5.061,67	29,85
11	4.765,62	28,10
10	4.528,25	26,70
9c	4.339,43	25,59
9b	3.969,97	23,41
9a	3.869,96	22,82
8	3.628,68	21,40
7	3.472,38	20,48
6	3.372,94	19,89
5	3.245,11	19,14
4	3.153,75	18,60
3	3.017,99	17,80
2	2.834,67	16,72
1	2.388,86	14,09

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

Anlage D: Auszahlungsvolumen des Leistungsentgelts gemäß ABD

1. Als Entgeltbestandteile des Gesamtvolumens gemäß [§ 18 Absatz 2](#) zählen:

- Tabellenentgelt ohne Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers und ohne dessen Kosten für die betriebliche Altersvorsorge und Beihilfe
- die in Monatsbeträgen festgelegten zusatzversorgungspflichtigen Zulagen, z. B.
 - ständige Wechselschicht-/Schichtzulage gemäß [§ 8 Absatz 5 Satz 1 und Absatz 6 Satz 1](#)
 - monatliche Erschwerungszuschläge
 - pauschalierte Entgeltbestandteile gemäß [§ 24 Absatz 6](#)
 - Zulage wegen vorübergehend übertragener höherwertiger Tätigkeit gemäß [§ 14](#)
 - Zulage als Unterschiedsbetrag zur nächst höheren Entgeltgruppe
 - persönliche Zulagen
 - Zulage im Pastoralen Bereich
 - Zulage bei Religionslehrerinnen/Religionslehrern im Kirchendienst
- die in Monatsbeträgen festgelegten Besitzstandszulagen, z. B.
 - Besitzstand betreffend kinderbezogene Entgeltbestandteile gemäß [§ 11](#) und [§ 17a Teil A, 3.](#)
 - Besitzstand betreffend Vergütungsgruppenzulagen gemäß [§ 9 Teil A, 3.](#)
 - Besitzstand betreffend vorübergehend übertragene höherwertige Tätigkeiten gemäß [§ 10 Teil A, 3.](#)
- Entgelt im Krankheitsfall gemäß [§ 22](#), soweit dieses Entgelt in dem betreffenden Kalenderjahr ausgezahlt worden ist,
- Entgelt bei Urlaub gemäß [§ 21](#), soweit dieses Entgelt in dem betreffenden Kalenderjahr ausgezahlt worden ist.

2. Für die Ermittlung des Gesamtvolumens gemäß [§ 18 Absatz 2 Satz 1](#) sind nicht zu berücksichtigen:

- Abfindungen
- Aufwandsentschädigungen
- Einmalzahlungen
- Jahressonderzahlungen
- Leistungsentgelte
- Strukturausgleiche
- unständige Entgeltbestandteile
- nicht ständige Wechselschicht-/Schichtzulage
- spitz abgerechnete Entgeltbestandteile
- Entgelte der außertariflich Beschäftigten

3. Für die Ermittlung des Gesamtvolumens gemäß [§ 18 Absatz 2 Satz 1](#) sind auch zu berücksichtigen:

- Arbeitgeberzuschuss zur vermögenswirksamen Leistung
- Aufschläge gemäß [§ 21*](#)
- Aufstockungsbetrag bei Altersteilzeitarbeit
- Ballungsraumzulage
- Entgelt von dauerhaft geringfügig Beschäftigten
- Entgelt von Beschäftigten, die im Laufe des Vorjahres in Elternzeit gegangen sind
- Entgelt von Beschäftigten, die wegen langer krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit im Laufe des Vorjahres aus dem Krankengeldzuschuss heraus gefallen sind
- Entgelt von Beschäftigten, die im Laufe des Vorjahres im Rahmen der Altersteilzeit in die Freizeitphase wechseln
- Entgelt von Beschäftigten, die im Laufe des Vorjahres ausgeschieden sind

- Krankengeldzuschuss
- Zuschuss zum Mutterschaftsgeld
- Monatsentgelte von vertretungsweisen Aushilfen, soweit nicht kurzfristig beschäftigt

*§ 21 stellt lediglich eine Berechnungsgrundlage dar, aber Entgelt im Krankheitsfall fließt im vollen Umfang mit ein.

4. Für die Ermittlung des Gesamtvolumens gemäß [§ 18 Absatz 2 Satz 1](#) sind ferner nicht zu berücksichtigen:

- Entgelt von kurzfristig Beschäftigten
- Fahrtkostenzuschuss

Anlage E: Einführung, Leistungsfeststellung und Auszahlung des Leistungsentgelts

(Derzeit nicht belegt. Bis zur Ausfüllung der Anlage E gilt [§ 18a](#).)

Anlage F: Tabellenentgelte zu Abschnitt VII

Tabelle Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst Gültig ab 1. April 2022 bis 29. Februar 2024 (monatlich in Euro)

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	4.025,78	4.133,45	4.666,83	5.066,83	5.666,85	6.033,52
S 17	3.696,23	3.966,79	4.400,13	4.666,83	5.200,16	5.513,51
S 16	3.616,47	3.880,13	4.173,46	4.533,47	4.933,48	5.173,50
S 15	3.481,65	3.733,42	4.000,14	4.306,81	4.800,16	5.013,48
S 14	3.446,47	3.695,15	3.991,52	4.292,99	4.626,36	4.859,69
S 13	3.361,11	3.603,41	3.933,46	4.200,11	4.533,47	4.700,14
S 12	3.351,74	3.593,37	3.909,61	4.189,61	4.536,30	4.682,97
S 11b	3.304,79	3.542,98	3.710,32	4.137,01	4.470,35	4.670,36
S 11a	3.242,17	3.475,77	3.641,71	4.066,80	4.400,13	4.600,14
S 10	[nicht besetzt]					
S 9	2.995,63	3.211,18	3.463,08	3.831,49	4.179,82	4.446,86
S 8b	2.995,63	3.211,18	3.463,08	3.831,49	4.179,82	4.446,86
S 8a	2.931,61	3.142,47	3.360,03	3.566,15	3.767,64	3.979,52
S 7	2.855,54	3.060,84	3.265,12	3.469,36	3.622,58	3.853,46
S 6	[nicht besetzt]					
S 5	[nicht besetzt]					
S 4	2.730,63	2.926,79	3.105,53	3.226,82	3.341,72	3.520,72
S 3	2.572,41	2.756,99	2.928,70	3.086,37	3.158,51	3.244,68
S 2	2.377,38	2.490,44	2.574,07	2.664,88	2.767,00	2.869,15

Tabelle Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst gültig vom 1. März 2024 bis 30. September 2024 (monatlich in Euro)

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	4.458,20	4.571,79	5.134,51	5.556,51	6.189,53	6.576,36
S 17	4.110,52	4.395,96	4.853,14	5.134,51	5.697,17	6.027,75
S 16	4.026,38	4.304,54	4.614,00	4.993,81	5.415,82	5.669,04
S 15	3.884,14	4.149,76	4.431,15	4.754,68	5.275,17	5.500,22
S 14	3.847,03	4.109,38	4.422,05	4.740,10	5.091,81	5.337,97
S 13	3.756,97	4.012,60	4.360,80	4.642,12	4.993,81	5.169,65
S 12	3.747,09	4.002,01	4.335,64	4.631,04	4.996,80	5.151,53
S 11b	3.697,55	3.948,84	4.125,39	4.575,55	4.927,22	5.138,23
S 11a	3.631,49	3.877,94	4.053,00	4.501,47	4.853,14	5.064,15
S 10	[nicht besetzt]					
S 9	3.371,39	3.598,79	3.864,55	4.253,22	4.620,71	4.902,44
S 8b	3.371,39	3.598,79	3.864,55	4.253,22	4.620,71	4.902,44
S 8a	3.303,85	3.526,31	3.755,83	3.973,29	4.185,86	4.409,39
S 7	3.223,59	3.440,19	3.655,70	3.871,17	4.032,82	4.276,40
S 6	[nicht besetzt]					
S 5	[nicht besetzt]					
S 4	3.091,81	3.298,76	3.487,33	3.615,30	3.736,51	3.925,36
S 3	2.924,89	3.119,62	3.300,78	3.467,12	3.543,23	3.634,14
S 2	2.719,14	2.838,41	2.926,64	3.022,45	3.130,19	3.237,95

Tabelle
Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst
gültig ab 1. Oktober 2024
(monatlich in Euro)

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	4.458,20	4.571,79	5.134,51	5.556,51	6.189,53	6.576,36
S 17	4.110,52	4.395,96	4.853,14	5.134,51	5.697,17	6.027,75
S 16	4.026,38	4.304,54	4.614,00	4.993,81	5.415,82	5.669,04
S 15	3.884,14	4.149,76	4.431,15	4.754,68	5.275,17	5.500,22
S 14	3.847,03	4.109,38	4.422,05	4.740,10	5.091,81	5.337,97
S 13	3.756,97	4.012,60	4.360,80	4.642,12	4.993,81	5.169,65
S 12	3.747,09	4.002,01	4.335,64	4.631,04	4.996,80	5.151,53
S 11b	3.697,55	3.948,84	4.125,39	4.575,55	4.927,22	5.138,23
S 11a	3.631,49	3.877,94	4.053,00	4.501,47	4.853,14	5.064,15
S 10	[nicht besetzt]					
S 9	3.439,30	3.671,40	3.934,15	4.325,50	4.694,75	4.979,60
S 8b	3.371,39	3.598,79	3.864,55	4.253,22	4.620,71	4.902,44
S 8a	3.303,85	3.526,31	3.755,83	3.973,29	4.185,86	4.409,39
S 7	3.223,59	3.440,19	3.655,70	3.871,17	4.032,82	4.276,40
S 6	[nicht besetzt]					
S 5	[nicht besetzt]					
S 4	3.091,81	3.298,76	3.487,33	3.615,30	3.736,51	3.925,36
S 3	2.924,89	3.119,62	3.300,78	3.467,12	3.543,23	3.634,14
S 2	2.719,14	2.838,41	2.926,64	3.022,45	3.130,19	3.237,95

Entgelttabelle Beschäftigte in der Pflege Gültig ab 1. April 2022 bis 29. Februar 2024 (monatlich in EUR)						
Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 16		4.490,85	4.648,28	5.156,63	5.749,20	6.010,59
P 15		4.394,40	4.538,47	4.898,67	5.329,75	5.494,38
P 14		4.288,08	4.428,68	4.780,16	5.257,71	5.344,85
P 13		4.181,78	4.318,89	4.661,64	4.909,13	4.973,03
P 12		3.969,12	4.099,27	4.424,61	4.624,46	4.717,41
P 11		3.756,50	3.879,67	4.187,58	4.392,07	4.485,03
P 10		3.545,85	3.660,42	4.985,40h	4.142,26	4.241,02
P 9		3.373,96	3.545,85	4.660,42	3.880,82	3.973,77
P 8		3.108,44	3.257,43	3.448,44	3.602,71	3.818,50
P 7		2.932,41	3.108,44	3.379,29	3.514,69	3.654,17
P 6	2.473,40	2.634,68	2.797,02	3.142,31	3.230,33	3.392,79
P 5	2.376,30	2.596,81	2.661,62	2.769,93	2.851,19	3.042,09

Entgelttabelle Beschäftigte in der Pflege gültig ab 1. März 2024 (monatlich in EUR)						
Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 16		4.948,85	5.114,94	5.651,24	6.276,41	6.552,17
P 15		4.847,09	4.999,09	5.379,10	5.833,89	6.007,57
P 14		4.734,92	4.883,26	5.254,07	5.757,88	5.849,82
P 13		4.622,78	4.767,43	5.129,03	5.390,13	5.457,55
P 12		4.398,42	4.535,73	4.878,96	5.089,81	5.187,87
P 11		4.174,11	4.304,05	4.628,90	4.844,63	4.942,71
P 10		3.951,87	4.072,74	4.415,60	4.581,08	4.685,28
P 9		3.770,53	3.951,87	4.072,74	4.305,27	4.403,33
P 8		3.490,40	3.647,59	3.849,10	4.011,86	4.239,52
P 7		3.304,69	3.490,40	3.776,15	3.919,00	4.066,15
P 6	2.820,44	2.990,59	3.161,86	3.526,14	3.619,00	3.790,39
P 5	2.718,00	2.950,63	3.019,01	3.133,28	3.219,01	3.420,40

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

(ausgenommen Beschäftigte nach nachfolgenden Ziffern I. und II.)

Entgelt- gruppe	Stundenentgelt gültig vom 1. April 2019 bis zum 29. Februar 2020	Stundenentgelt gültig vom 1. März 2020 bis zum 29. Februar 2024	Stundenentgelt gültig vom 1. März 2024
15	35,30 €	35,65 €	41,03€
14	32,56 €	32,90 €	37,87€
13	29,85 €	30,17 €	34,72€
12	29,28 €	29,58 €	34,04€
11	28,88 €	29,19 €	33,59€
10	26,23 €	26,50 €	30,50€
9c	22,98 €	23,25 €	26,76€
9b	22,46 €	22,70 €	26,12€
9a	21,91 €	22,12 €	25,46€
8	20,89 €	21,10 €	24,30€
7	20,13 €	20,33 €	23,39€
6	19,43 €	19,63 €	22,59€
5	18,22 €	18,41 €	21,20€
4	17,65 €	17,83 €	20,53€
3	17,14 €	17,32 €	19,94€
2	16,60 €	16,79 €	19,33€
1	13,37 €	13,56 €	15,61€

I. Beschäftigte, die nach dem Teil A, 2.3. Nummern 17.1 und 17.2 eingruppiert sind

Entgelt- gruppe	Stundenentgelt gültig vom 1. März 2019 bis zum 29. Februar 2020	Stundenentgelt gültig ab 1. März 2020 bis zum 29. Februar 2024	Stundenentgelt gültig ab 1. März 2024
P 16	31,45 €	31,78 €	36,57 €
P 15	29,13 €	29,43 €	33,87 €
P 14	27,45 €	27,74 €	31,93 €
P 13	25,82 €	26,09 €	30,04 €
P 12	24,58 €	24,84 €	28,59 €
P 11	23,92 €	24,17 €	27,82 €
P 10	22,70 €	22,94 €	26,40 €
P 9	22,21 €	22,44 €	25,82 €
P 8	21,75 €	21,98 €	25,30 €
P 7	20,93 €	21,15 €	24,35 €
P 6	19,15 €	19,35 €	22,27 €
P 5	17,63 €	17,82 €	20,52 €

II. Beschäftigte, die nach dem Teil A, 2.2.1. Nummer 2 eingruppiert oder nach der Anlage 4 Teil A, 3. den Entgeltgruppen der Anlage A zum Teil A, 1. zugeordnet sind

Entgelt- gruppe	Stundenentgelt gültig vom 1. April 2019 bis zum 29. Februar 2020	Stundenentgelt gültig ab 1. März 2020	Stundenentgelt gültig ab 1. März 2024
9a	22,45 €	22,67 €	26,09€
8	21,63 €	21,85 €	25,15 €
7	20,67 €	20,88 €	24,03 €
6	19,86 €	20,07 €	23,10 €
5	18,99 €	19,19 €	22,09 €
4	18,13 €	18,31 €	21,07 €
3	17,40 €	17,58 €	20,24 €
2Ü	16,67 €	16,85 €	19,40 €
2	16,22 €	16,40 €	18,88 €

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

(aufgehoben)

Anlage I: Stundenentgelte zu Abschnitt VII

Stundenentgelte (Sozial- und Erziehungsdienst)

(gültig ab 1. März 2024)
 (in Euro)

Entgeltgruppe	Stufe 3	Stundenentgelt *
S 18	5.134,51	30,28
S 17	4.853,14	28,62
S 16	4.614,00	27,21
S 15	4.431,15	26,13
S 14	4.422,05	26,08
S 13	4.360,80	25,72
S 12	4.335,64	25,57
S 11b	4.125,39	24,33
S 11a	4.053,00	23,90
S 10	[nicht besetzt]	
S 9	3.864,55	22,79
S 8b	3.864,55	22,79
S 8a	3.755,83	22,15
S 7	3.655,70	21,56
	[nicht besetzt]	
	[nicht besetzt]	
S 4	3.487,33	20,57
S 3	3.300,78	19,47
S 2	2.926,64	17,26

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

Stundenentgelte (Pflegedienst)

(gültig ab 1. März 2024)
(in Euro)

Entgeltgruppe	Stufe 3	Stundenentgelt *
P 16	5.114,94	30,16
P 15	4.999,09	29,48
P 14	4.883,26	28,80
P 13	4.767,43	28,11
P 12	4.535,73	26,75
P 11	4.304,05	25,38
P 10	4.072,74	24,02
P 9	3.951,87	23,31
P 8	3.647,59	21,51
P 7	3.490,40	20,58
P 6	3.161,86	18,65
P 5	3.019,01	17,80

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

§ 10 Inkrafttreten der Dienstvereinbarung und Schlussbestimmungen

(1) ¹Diese Dienstvereinbarung tritt am ... in Kraft und endet am ... ohne Nachwirkung. ²Über eine Verlängerung der Dienstvereinbarung wird von den Parteien rechtzeitig vor ihrem Ablauf verhandelt.

(2) ¹Sollte eine Bestimmung dieser Vereinbarung unwirksam oder undurchführbar sein oder werden, so berührt dies die Wirksamkeit der Vereinbarung im Übrigen nicht. ²Die Parteien verpflichten sich, in einem derartigen Fall eine wirksame oder durchführbare Bestimmung an die Stelle der unwirksamen oder undurchführbaren zu setzen, die dem Geist und Zweck der zu ersetzenden Bestimmung so weit wie möglich entspricht; dasselbe gilt für etwaige Lücken in der Vereinbarung.

(3) Änderungen und Ergänzungen dieser Vereinbarung sind nur wirksam, wenn sie in einer von beiden Parteien unterzeichneten schriftlichen Urkunde enthalten sind.

(4) Gesetzliche und arbeitsvertragsrechtliche Regelungen, die die Kurzarbeit betreffen, bleiben von dieser Vereinbarung unberührt.

(5) Die Mitbestimmungsrechte der Mitarbeitervertretung nach der Mitarbeitervertretungsordnung bleiben von dieser Vereinbarung unberührt.

Feststellungs- bzw. Redaktionsbeschluss

Tarifliche Korrekturen

Korrekturen der Tarifvertragsparteien zum TVöD und den ihn begleitenden Tarifverträgen vom 13.09.2005 sind Bestandteil des ABD in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung, soweit die Bayerische Regional-KODA keine abweichenden Beschlüsse fasst.

KODA-Korrekturen

Korrekturen des ABD in der Fassung vom 01.10.2005 im Zusammenhang mit der Überführung des TVöD und den ihn begleitenden Tarifverträgen vom 13.09.2005 werden Bestandteil des ABD.

In der Frage, ob es sich bei der vorgesehenen Änderung um eine Korrektur handelt, kann der Vermittlungsausschuss angerufen werden.

A, 2. Entgeltordnung

A, 2.1. Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen)

1. Vorrang spezieller Tätigkeitsmerkmale

1Für Beschäftigte, deren Tätigkeit in einem speziellen Tätigkeitsmerkmal ([Teil A, 2.2.2 Nummern 1 bis 6](#)) aufgeführt ist, gelten die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale ([Teil A, 2.2.1](#)) weder in der Entgeltgruppe, in der sie aufgeführt sind, noch in einer höheren Entgeltgruppe. 2Die Allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen 2 bis 12 für Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und Außendienst ([Teil A, 2.2.1. Nummer 3](#)) gelten, sofern die auszuübende Tätigkeit einen unmittelbaren Bezug zu den eigentlichen Aufgaben der betreffenden Verwaltungsdienststellen, -behörden oder -institutionen hat. 3Für Beschäftigte mit handwerklichen Tätigkeiten, deren Tätigkeit nicht in einem speziellen Tätigkeitsmerkmal aufgeführt ist, gelten die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte mit handwerklichen Tätigkeiten ([Teil A, 2.2.1. Nummer 2](#)); die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und Außendienst ([Teil A, 2.2.1. Nummer 3](#)) gelten nicht. 4Für Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie für sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, gelten die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen 13 bis 15 ([Teil A, 2.2.1. Nummer 4](#)), es sei denn, dass ihre Tätigkeit in einem speziellen Tätigkeitsmerkmal aufgeführt ist. 5Wird ein Arbeitsvorgang von einem speziellen Tätigkeitsmerkmal erfasst, findet dieses auch dann Anwendung, wenn die/der Beschäftigte außerhalb des Geltungsbereichs des [Teil A, 2.3](#), beschäftigt ist, zu dem bzw. denen dieses Tätigkeitsmerkmal vereinbart ist.

Anmerkung zu Nummer 1 Satz 2:

Die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst besitzen eine Auffangfunktion in dem gleichen Umfang wie – bestätigt durch die bisherige ständige Rechtsprechung des BAG – die bisherigen ersten Fallgruppen des Allgemeinen Teils der Anlage 1a zum BAT.

Protokollnotiz zu Nummer 1 Satz 3:

Spezielle Tätigkeitsmerkmale im Sinne des Satzes 3 sind auch die Fernermerkmale des [Teil A, 2.14](#).

2. Tätigkeitsmerkmale mit Anforderungen in der Person

1Ist in einem Tätigkeitsmerkmal eine Vorbildung oder Ausbildung als Anforderung bestimmt, sind Beschäftigte, die die geforderte Vorbildung oder Ausbildung nicht besitzen,

- wenn nicht auch „sonstige Beschäftigte“ von diesem Tätigkeitsmerkmal erfasst werden oder

- wenn auch „sonstige Beschäftigte“ von diesem Tätigkeitsmerkmal erfasst werden, diese Beschäftigten jedoch nicht die Voraussetzungen des „sonstigen Beschäftigten“ erfüllen,

bei Erfüllung der sonstigen Anforderungen dieses Tätigkeitsmerkmals in der nächst niedrigeren Entgeltgruppe eingruppiert. 2Satz 1 gilt entsprechend für Tätigkeitsmerkmale, die bei Erfüllung qualifizierter Anforderungen eine höhere Eingruppierung vorsehen. 3Satz 1 gilt nicht, wenn die Entgeltordnung für diesen Fall ein Tätigkeitsmerkmal (z. B. „in der Tätigkeit von...“) enthält.

3. Wissenschaftliche Hochschulbildung

¹Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung liegt vor, wenn das Studium an einer staatlichen Hochschule im Sinne des [§ 1 Hochschulrahmengesetz \(HRG\)](#) oder einer nach [§ 70 HRG](#) staatlich anerkannten Hochschule

a) mit einer nicht an einer Fachhochschule abgelegten ersten Staatsprüfung, Magisterprüfung oder Diplomprüfung oder

b) mit einer Masterprüfung

beendet worden ist.

²Diesen Prüfungen steht eine Promotion oder die Akademische Abschlussprüfung (Magisterprüfung) einer Philosophischen Fakultät nur in den Fällen gleich, in denen die Ablegung einer ersten Staatsprüfung, einer Masterprüfung oder einer Diplomprüfung nach den einschlägigen Ausbildungsvorschriften nicht vorgesehen ist. ³Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung im Sinne des Satzes 1 Buchstabe a setzt voraus, dass die Abschlussprüfung in einem Studiengang abgelegt wurde, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens acht Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o. Ä. – vorschreibt. ⁴Ein Bachelorstudiengang erfüllt diese Voraussetzung auch dann nicht, wenn mehr als sechs Semester für den Abschluss vorgeschrieben sind. ⁵Der Masterstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. ⁶Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Stelle als dem deutschen Hochschulabschluss vergleichbar bewertet wurde.

Anmerkung zu Satz 5:
Das Akkreditierungserfordernis ist bis zum 31. Dezember 2024 ausgesetzt.

4. Hochschulbildung

¹Eine abgeschlossene Hochschulbildung liegt vor, wenn von einer staatlichen Hochschule im Sinne des [§ 1 HRG](#) oder einer nach [§ 70 HRG](#) staatlich anerkannten Hochschule ein Diplomgrad mit dem Zusatz "Fachhochschule" ("FH"), ein anderer nach [§ 18 HRG](#) gleichwertiger Abschlussgrad oder ein Bachelordiplom verliehen wurde. ²Die Abschlussprüfung muss in einem Studiengang abgelegt worden sein, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens sechs Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o. Ä. – vorschreibt. ³Der Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. ⁴Dem gleichgestellt sind Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien. ⁵Nummer 3 Satz 6 gilt entsprechend.

Anmerkung zu Satz 3 und 4:
Das Akkreditierungserfordernis ist bis zum 31. Dezember 2024 ausgesetzt.

5. Anerkannte Ausbildungsberufe

1Anerkannte Ausbildungsberufe sind nur solche, die auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes bzw. der Handwerksordnung geregelt sind. 2In Tätigkeitsmerkmalen genannte Ausbildungsberufe umfassen auch die entsprechenden früheren Ausbildungsberufe vor Inkrafttreten der Entgeltordnung.

6. Übergangsregelungen zu in der DDR erworbenen Abschlüssen

(1) 1Aufgrund des [Artikels 37 des Einigungsvertrages](#) und der Vorschriften hierzu als gleichwertig festgestellte Abschlüsse, Prüfungen und Befähigungsnachweise stehen ab dem Zeitpunkt ihres Erwerbs den in den Tätigkeitsmerkmalen geforderten entsprechenden Anforderungen gleich. 2Ist die Gleichwertigkeit erst nach Erfüllung zusätzlicher Erfordernisse festgestellt worden, gilt die Gleichstellung ab der Feststellung.

(2) Facharbeiterinnen und Facharbeiter mit einem im Beitrittsgebiet erworbenen Facharbeiterzeugnis, das nach [Artikel 37 des Einigungsvertrages](#) und der Vorschriften hierzu dem Prüfungszeugnis in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren bzw. mit einer kürzeren Ausbildungsdauer gleichgestellt ist, werden bei entsprechender Tätigkeit wie Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem solchen Ausbildungsberuf eingruppiert.

7. Ausbildungs- und Prüfungspflicht

(1) Im Bereich der bayerischen Diözesen sind Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst (Teil A, 2.2.1 Nummer 3) sowie im Kassen- und Rechnungswesen (Teil A, 2.3. Nummer 19), die nicht die Anforderungen der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1 bzw. der Entgeltgruppe 9b Fallgruppe 1 erfüllen, nur dann in den in Absatz 2 genannten Entgeltgruppen eingruppiert, wenn sie die der jeweiligen Entgeltgruppe entsprechende Tätigkeit ausüben haben und nach Maßgabe des Absatzes 2 mit Erfolg an einem Lehrgang mit abschließender Prüfung teilgenommen haben.

(2) 1Für die Eingruppierung in eine der Entgeltgruppen 6 bis 9a ist eine Erste Prüfung abzulegen. 2Für die Eingruppierung in eine der Entgeltgruppen 9b bis 12 ist eine Zweite Prüfung abzulegen. 3Satz 1 und 2 gelten nur für auf der Fallgruppe 2 der Entgeltgruppen 5 bzw. 9b aufbauende Eingruppierungen.

Protokollnotiz zu den Absätzen 1 und 2:

1Die Lehrgänge und Prüfungen sind bei durch die Diözese anerkannten Aus- oder Weiterbildungseinrichtungen durchzuführen.

2Hierzu rechnen auch solche Lehrgänge und Prüfungen, die als Sonderlehrgänge für Beschäftigte durchgeführt werden.

(3) 1Hat eine Beschäftigte/ein Beschäftigter die für ihre/seine Eingruppierung nach den Absätzen 1 und 2 vorgeschriebene Prüfung nicht abgelegt, ist ihr/ihm alsbald die Möglichkeit zu geben, Ausbildung und Prüfung nachzuholen. 2Besteht hierzu aus Gründen, die die/der Beschäftigte nicht zu vertreten hat, keine Möglichkeit oder befindet sich die/der Beschäftigte in der Ausbildung, erhält sie/er mit Beginn der maßgebenden Beschäftigung eine persönliche Zulage. 3Die Zulage wird in Höhe des Unterschiedes zwischen dem Entgelt, das sie/er jeweils erhalten würde, wenn sie/er zu diesem Zeitpunkt in der ihrer/seiner Tätigkeit entsprechenden Entgeltgruppe eingruppiert wäre, und dem jeweiligen Entgelt ihrer/seiner bisherigen Entgeltgruppe gewährt. 4Sonstige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, die von der Entgeltgruppe abhängen, richten sich während der Zeit, für die die Zulage zu zahlen ist, nach der der Tätigkeit der/des Beschäftigten entsprechenden Entgeltgruppe.

Protokollnotiz zu Absatz 3:

„Der Arbeitgeber darf die Entsendung der/des Beschäftigten zu einem Lehrgang nicht von Vorbildungsvoraussetzungen abhängig machen. „Macht die Aus- oder Weiterbildungs-einrichtung die Zulassung zum Lehrgang von solchen Voraussetzungen abhängig, hat die/der Beschäftigte dies nicht zu vertreten. „Die Kosten für Ausbildung und Prüfung trägt der Arbeitgeber. „Auf Antrag der/des Beschäftigten soll von der Verpflichtung zur Ausbildung und Prüfung abgesehen werden, soweit und solange dringende, in der Person der/des Beschäftigten liegende Gründe (insbesondere familiäre oder gesundheitliche) der Teilnahme an den Lehrgängen entgegenstehen. „Die Dauer des Vorliegens dieser Gründe ist im Antrag anzugeben. „Eine Verlängerung ist auf weiteren Antrag möglich. „In diesen Fällen ist bezüglich der Zulage gemäß Absatz 3 Satz 2 zu verfahren. „Neueingestellte Beschäftigten kann aus Gründen der Personalgewinnung in den ersten drei Monaten eine Zulage zur nächstniedrigeren Entgeltgruppe gegenüber der für ihre ausgewiesene Tätigkeit vorgesehenen Entgeltgruppe gewährt werden.

(4) 1Die Zulage entfällt vom Ersten des folgenden Monats an, wenn die/der Beschäftigte entweder

a) die Prüfung auch im Wiederholungsfalle nicht bestanden hat oder
b) nicht an der ihrer/seiner Tätigkeit entsprechenden Ausbildung und Prüfung teilnimmt, nachdem ihr/ihm die Möglichkeit hierzu geboten worden ist.

2Sie entfällt ferner, wenn die/der Beschäftigte nach bestandener Prüfung in der ihrer/seiner Tätigkeit entsprechenden Entgeltgruppe eingruppiert ist. 3In diesem Falle erhält die/der Beschäftigte das Entgelt, das sie/er erhalten hätte, wenn sie/er in dem in Absatz 3 Satz 2 genannten Zeitpunkt in der höheren Entgeltgruppe eingruppiert wäre.

(5) Von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht sind Beschäftigte befreit

a) mit einer mindestens zwanzigjährigen Berufserfahrung bei einem Arbeitgeber, der vom Geltungsbereich des ABD, der AVR oder eines anderen vergleichbaren arbeitsvertragsrechtlichen Regelungswerks, des TVöD oder eines anderen vergleichbaren Tarifvertrages erfasst wird, oder bei einem anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber,
b) deren Arbeitsvertrag befristet oder mit einer auflösenden Bedingung versehen ist,
c) die in einem Spezialgebiet besonders herausragende Fachkenntnisse aufweisen und in diesem Spezialgebiet beschäftigt werden,
d) die in Krankenhäusern oder Pflege- und Betreuungseinrichtungen tätig sind.

Anmerkung zu Absatz 5 Buchstabe b):

Wird der Arbeitsvertrag in ein Beschäftigungsverhältnis auf unbestimmte Zeit umgewandelt, gelten die Bestimmungen dieser Vorbemerkung.

Protokollnotiz 1 zu Absatz 5:

Unabhängig von den in Absatz 5 genannten Fällen kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs auf die Ausbildungs- und Prüfungspflicht verzichten, wenn

1. die Beschäftigung unbefristet erfolgt,
2. die Tätigkeit den Tätigkeitsmerkmalen entspricht,
3. konkreter Personalbedarf besteht, der anderweitig nicht gedeckt werden kann,
4. es sich um die erstmalige Übertragung der die Ausbildungs- und Prüfungspflicht auslösenden Tätigkeit handelt und
5. der/die Beschäftigte binnen eines Jahres einen fachbezogenen Lehrgang mit mindestens 100 Unterrichtseinheiten erfolgreich mit Prüfung und Abschlusszertifikat absolviert, der von der Bayerischen Verwaltungsschule oder einem vergleichbaren Anbieter mit einschlägiger Expertise angeboten wird.

Protokollnotiz 2 zu Absatz 5:

1Für Beschäftigte, die am 31. Dezember 2020 in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben, das am 1. Januar 2021 zu demselben Arbeitgeber fortbestanden hat, gilt für die ununterbrochene Dauer dieses Arbeitsverhältnisses.

2Ist die Beschäftigte / der Beschäftigte in eine der Entgeltgruppen 6 bis 9a eingruppiert, ist sie / er für Eingruppierungen in eine der Entgeltgruppen 6 bis 9a von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht befreit. 3Wer am 31. Dezember 2020 in eine der Entgeltgruppen 9b bis 12 eingruppiert ist, ist für Eingruppierungen in eine der Entgeltgruppen 6 bis 12 befreit.

(6) 1Im Einzelfall kann im Einvernehmen mit der/dem Beschäftigten von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht abgesehen werden, wenn Nutzen und Aufwand in keinem angemessenen Verhältnis stehen, weil die Tätigkeit zum Beispiel nur in geringem Umfang ausgeübt wird. 2Einrichtungen, in deren Verwaltung zehn oder weniger Beschäftigte tätig sind, können von der Verpflichtung zur Ausbildung und Prüfung absehen, soweit dringende Gründe der Verpflichtung entgegenstehen.

(7) ¹Von der Verpflichtung zur Ausbildung und Prüfung kann insoweit abgesehen werden, als die/der Beschäftigte außerhalb des kirchlichen Bereiches eine oder mehrere Prüfungen abgelegt hat, die den Prüfungen nach Absatz 2 gleichwertig sind. ²Gleichwertig sind insbesondere auch solche Aus- und Weiterbildungen, die dem jeweiligen Qualifikationsniveau des „Deutschen Qualifizierungsrahmens für lebenslanges Lernen (DQR)“ entsprechen.

8. Geltungsausschluss für Lehrkräfte

Die Tätigkeitsmerkmale unter nachfolgend 2.2. Allgemeiner Teil und 2.3. Zusätzliche Tätigkeitsmerkmale für bestimmte Angestelltengruppen gelten nicht für Angestellte, die als Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft beschäftigt sind, soweit nicht ein besonderes Tätigkeitsmerkmal vereinbart ist.

9. Unterstellungsverhältnisse

¹Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten oder in der Regel unterstellten Beschäftigten abhängig ist, rechnen hierzu auch Beamtinnen und Beamte der vergleichbaren Besoldungsgruppen.

²Für diesen Zweck ist vergleichbar:

der Entgelt- gruppe	die Besoldungs- gruppe
2	A 2
3	A 3
4	A 4
5	A 5
6	A 6
7	A 7
8	A 8
9a, 9b, 9c	A 9
10	A 10
11	A 11
12	A 12
13	A 13
14	A 14
15	A 15

³Bei der Zahl der unterstellten oder in der Regel unterstellten bzw. beaufsichtigten oder der in dem betreffenden Bereich beschäftigten Personen zählen Teilzeitbeschäftigte entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit einer/eines Vollzeitbeschäftigten. ⁴Für die Eingruppierung ist es unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind.

10. Ständige Vertreterinnen und Vertreter

Ständige Vertreterinnen und Vertreter sind nicht die Vertreterinnen und Vertreter in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen.

A, 2.2. Allgemeiner Teil

2.2.1. Allgemeine Tätigkeitsmerkmale

1. Entgeltgruppe 1 (einfachste Tätigkeiten)

Entgeltgruppe 1

Beschäftigte mit einfachsten Tätigkeiten, zum Beispiel

- Essens- und Getränkeausgeberinnen/-ausgeber,
- Garderobepersonal,
- Spülen und Gemüseputzen und sonstige Tätigkeiten im Haus- und Küchenbereich,
- Reinigerinnen/Reiniger in Außenbereichen wie Höfe, Wege, Grünanlagen, Parks,
- Wärterinnen/Wärter von Bedürfnisanstalten,
- Serviererinnen/Servierer,
- Hausarbeiterinnen/Hausarbeiter,
- Hausgehilfin/Hausgehilfe,
- Botin/Bote (ohne Aufsichtsfunktion).

Ergänzungen können durch Beschluss der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen geregelt werden.

Protokollnotiz zu Entgeltgruppe 1:

1. Einfachste Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die keine Vor- und Ausbildung erfordern. Darunter sind un- und angelernte Tätigkeiten zu verstehen. Die Tätigkeit selbst erfordert eine nur sehr kurze Einarbeitung von einigen Stunden oder einem Tag, in besonderen Fällen auch bis zu zwei Tagen. Eine mehrtägige Schulung spricht gegen das Vorliegen von einfachsten Tätigkeiten im Sinne der Entgeltgruppe 1. Es handelt sich um leicht durchführbare, völlig simple, gleichförmige und gleichartige („quasi mechanische“) Tätigkeiten, die keiner nennenswerten Überlegung (z. B. in den Bereichen Qualitätssicherung, Datenschutzvorschriften, einrichtungsspezifische Hygienepläne, Allergien, religiöse oder sonstige Besonderheiten insbesondere beim Umgang mit Essen) bedürfen. Sie sind im Rahmen der Aufgabenerledigung mit keinem eigenständigen Verantwortungsbereich (z.B. keine Kassier- und Abrechnungstätigkeiten, keine Pflege von historischen Gegenständen) verbunden. Ein Maschineneinsatz setzt lediglich eine äußerst einfache Bedienung voraus.
2. Sind zumindest zu einem Fünftel Tätigkeiten einer höheren Entgeltgruppe auszuüben, ist die/der Beschäftigte nicht der Entgeltgruppe 1 zugeordnet.“

2. Entgeltgruppen 2 bis 9a (handwerkliche Tätigkeiten)

Entgeltgruppe 2

Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten.

(1Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die keine Vor- oder Ausbildung, aber eine fachliche Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht.
2Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind.)

Entgeltgruppe 3

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 2 heraushebt, dass sie eine eingehende fachliche Einarbeitung erfordert.

a) Sammlungsbetreuung und Schadensprävention etwa durch konservatorisch richtige Lagerung der Sammlungsobjekte, Erstellen von Vorgaben zur Klimatisierung und Ausstattung der Ausstellungs- und Depoträume, Beratung zu Ausstellungs- und Depotflächen bei Neu- und Umbau;

b) technologisch-materielle Untersuchung und Erforschung der Objekte;

c) Tätigkeiten im Zusammenhang mit Leihverkehr und Ausstellung, z. B. Beurteilung der Leihfähigkeit aus restauratorischer bzw. präparatorischer Sicht, Definieren der Transport- und Ausstellungsbedingungen, Erstellen von Zustandsprotokollen, Überwachen sowohl des Ein- und Auspackens sowie des Transports und der Montierung der Sammlungsobjekte vor Ort;

d) beratende oder gutachterliche Tätigkeiten.

Entgeltgruppe 4

Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten bei assistierenden Tätigkeiten im Bereich der Konservierung oder Restaurierung, der Präparation oder der Grabungstechnik oder in der konservatorischen Pflege und Wartung.
(Hierzu Anmerkung Nummer 1)

Entgeltgruppe 5

Beschäftigte mit nicht mehr einfachen Tätigkeiten bei assistierenden Tätigkeiten im Bereich der Konservierung oder Restaurierung, der Präparation oder der Grabungstechnik oder in der konservatorischen Pflege und Wartung.
(Hierzu Anmerkung Nummer 2)

Entgeltgruppe 6

1. Beschäftigte mit schwierigen Tätigkeiten bei assistierenden Tätigkeiten im Bereich der Konservierung oder Restaurierung, der Präparation oder der Grabungstechnik oder in der konservatorischen Pflege und Wartung.
(Hierzu Anmerkung Nummer 3)

2. Beschäftigte mit assistierenden Tätigkeiten im Bereich der Konservierung oder Restaurierung, der Präparation oder der Grabungstechnik oder mit Tätigkeiten in der konservatorischen Pflege und Wartung, denen mindestens zwei Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 4 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Entgeltgruppe 7

Beschäftigte mit assistierenden Tätigkeiten im Bereich der Konservierung oder Restaurierung, der Präparation oder der Grabungstechnik oder in der konservatorischen Pflege und Wartung, die mindestens zu einem Fünftel besonders schwierige Tätigkeiten ausüben.
(Hierzu Anmerkung Nummer 4)

Entgeltgruppe 8

1. Beschäftigte mit assistierenden Tätigkeiten im Bereich der Konservierung oder Restaurierung, der Präparation oder der Grabungstechnik oder in der konservatorischen Pflege und Wartung, die mindestens zu einem Drittel besonders schwierige Tätigkeiten ausüben.
(Hierzu Anmerkung Nummer 4)

2. Beschäftigte mit assistierenden Tätigkeiten im Bereich der Konservierung oder Restaurierung, der Präparation oder der Grabungstechnik oder in der konservatorischen Pflege und Wartung, denen mindestens zwei Beschäftigte, davon mindestens eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter mindestens der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 1, durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte mit assistierenden Tätigkeiten im Bereich der Konservierung oder Restaurierung, der Präparation oder der Grabungstechnik oder in der konservatorischen Pflege und Wartung, die besonders schwierige Tätigkeiten ausüben.
(Hierzu Anmerkung Nummer 4)

Entgeltgruppe 9b

1. Beschäftigte mit abgeschlossener einschlägiger Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
(Hierzu Anmerkung Nummer 5)

2. Beschäftigte mit assistierenden Tätigkeiten im Bereich der Konservierung oder Restaurierung, der Präparation oder der Grabungstechnik oder in der konservatorischen Pflege und Wartung, denen fünf Beschäftigte, davon mindestens eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter mindestens der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 1, durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

3. Beschäftigte mit Präparationstätigkeiten oder mit Tätigkeiten der Grabungstechnik, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 9a heraushebt, dass sie mindestens zu einem Fünftel besondere Fachkenntnisse erfordert.
(Hierzu Anmerkung Nummer 6)

Entgeltgruppe 10

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 9b Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 9b Fallgruppe 1 heraushebt, dass sie besondere Fachkenntnisse erfordert.
(Hierzu Anmerkung Nummer 6)

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 9b Fallgruppe 1, denen mindestens drei Beschäftigte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind, davon mindestens eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter mindestens der Entgeltgruppe 9a.

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

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)

(Hierzu Anmerkungen Nummern 1a, 8 und 9)

4. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von [§ 2 SGB IX](#) oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des [§ 2 SGB IX](#) mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen bestellt sind.

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

5. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Erziehungsheimen oder von Wohnheimen für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des [§ 2 SGB IX](#) mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen bestellt sind.

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

6. Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen/ Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S 12 heraushebt.

(Hierzu Anmerkungen Nummern 1 und 15)

7. Psychagoginnen/Psychagogen mit staatlicher Anerkennung oder staatlich anerkannter Prüfung und entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Anmerkung Nummer 16)

Entgeltgruppe S 18

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen.

(Hierzu Anmerkungen Nummern 1a, 8 und 9)

2. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von [§ 2 SGB IX](#) oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des [§ 2 SGB IX](#) mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen.

(Hierzu Anmerkungen Nummern 1a, 8 und 9)

3. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Erziehungsheimen oder von Wohnheimen für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des [§ 2 SGB IX](#) mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen.

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

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

(Hierzu Anmerkungen Nummern 1 und 15)

Anmerkungen:

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

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

1b. 1Beschäftigte, die im Zeitraum von sechs Monaten in mindestens drei Kindertageseinrichtungen mit unterschiedlichen Konzepten (verschiedene Altersgruppen; offene bzw. geschlossene Konzepte; andere konzeptionelle Ausrichtungen), davon jeweils mindestens vier Wochen in einer Einrichtung, tätig sind, können rückwirkend ab dem ersten Monat eine Zulage erhalten. Diese Zulage entspricht dem Unterschiedsbetrag bei pädagogischen Ergänzungskräften zwischen den Entgeltgruppen S 3 und S 4, bei pädagogischen Fachkräften zwischen S 8a und S 8b. 2Beschäftigte, mit denen arbeitsvertraglich ein mobiler Einsatz (Springertätigkeit) vereinbart ist, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit die in Satz 2 genannte Zulage.

2. Schwierige fachliche Tätigkeiten sind z. B.

- a) Tätigkeiten in Einrichtungen für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX und in psychiatrischen Kliniken,
- b) alleinverantwortliche Betreuung von Gruppen z. B. in Randzeiten,
- c) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,
- d) Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder in Gruppen von Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,
- e) Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen.

Hinweis zu Nummer 2 Buchstabe c):

Bei der Berechnung des Anteils von einem Drittel können auch Kinder von Flüchtlingen im ersten Jahr ihres Aufenthalts in Deutschland, die den Integrationsgruppen zugewiesen sind, berücksichtigt werden.

3. Als entsprechende Tätigkeit von Erzieherinnen/Erziehern oder Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger gilt auch die Tätigkeit in Schulkindergärten, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nicht schulpflichtige Kinder und die Betreuung von über 18jährigen Personen (z. B. in Einrichtungen für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder für Obdachlose) sowie als pädagogische Fachkraft für Grundschulkindbetreuung.

Hinweis zu Anmerkung 3:

Die Tätigkeit in Ganztagsangebote für Schulkinder ist geregelt in Nummer 39.

4. 1Ständige Vertreterinnen/Vertreter sind nicht Vertreterinnen/Vertreter in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen. 2Je Kindertagesstätte soll eine ständige Vertreterin oder ein ständiger Vertreter der Leiterin oder des Leiters bestellt werden.

5. Nach diesem Tätigkeitsmerkmal sind auch

- a) Kindergärtnerinnen/Kindergärtner und Hortnerinnen/Hortner mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung,
- b) Kinderkrankenschwestern/Kinderkrankenpfleger, die in Kinderkrippen tätig sind, eingruppiert.

6. Besonders schwierige fachliche Tätigkeiten sind z. B. die

- a) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,
- b) Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder von Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,
- c) Tätigkeiten in Jugendzentren/Häusern der offenen Tür, Tätigkeiten in der kirchlichen offenen Jugendarbeit,
- d) Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen,
- e) fachlichen Koordinierungstätigkeiten für mindestens vier Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe S 8a,

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 Ganztageseschulen

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. Erzieherinnen/Erzieher sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

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 Hochschulbildung oder wissenschaftlicher Hochschulbildung und fachlicher Tätigkeit, sofern sie nicht unter die Entgeltgruppe S 11b oder 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 einschlägigem Diplomabschluss an einer Fachhochschule bzw. einer Hochschule für angewandte Wissenschaften (z.B. Diplom-Musiklehrer/ Diplom-Musikpädagoge) oder mit einschlägigem 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. 2Die 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 Ganzttag gilt hinsichtlich der mittelbaren Arbeit Folgendes: 1Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit des pädagogischen Personals verteilt sich auf unmittelbare Tätigkeit (pädagogische Arbeit) und mittelbare Tätigkeit. 2Die für die mittelbare Tätigkeit zur Verfügung stehende Arbeitszeit in einer offenen bzw. gebundenen Ganzttagsschule darf 15 v. H. der gesamten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit des in dieser Einrichtung tätigen pädagogischen Personals (Gesamtzeit für mittelbare Tätigkeit) nicht unterschreiten. 3Die 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 Ganzttags nach billigem Ermessen. 4Die Koordinatorin bzw. der Koordinator des Ganzttags 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 Nummer 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.

(3) 1Liegt das Vergleichsentgelt über der höchsten Stufe der gemäß [§ 4](#) bestimmten Entgeltgruppe, werden die Beschäftigten abweichend von Absatz 1 einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. 2Das Entgelt aus der individuellen Endstufe gilt als Tabellenentgelt im Sinne des [§ 15 Teil A, 1](#). 3Bei einer Höhergruppierung aus einer individuellen Endstufe werden die Beschäftigten entsprechend [§ 17 Absatz 4 Teil A, 1](#) der Endstufe der höheren Entgeltgruppe zugeordnet. 4Beträgt das Tabellenentgelt nach Satz 3 weniger als die Summe aus dem Entgelt der bisherigen individuellen Endstufe und 2 Prozent der Endstufe der höheren Entgeltgruppe, wird die/der Beschäftigte in der höheren Entgeltgruppe erneut einer individuellen Endstufe zugeordnet. 5Das Entgelt der neuen individuellen Endstufe wird dabei festgesetzt auf die Summe aus dem Entgelt der bisherigen individuellen Endstufe und 2 Prozent des Tabellenentgelts der Endstufe der höheren Entgeltgruppe. 6Der Betrag der individuellen Endstufe verändert sich um denselben Prozentsatz bzw. in demselben Umfang wie die höchste Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe.

Anmerkung zu Absatz 3 Satz 6:

Die Beträge der individuellen Endstufen erhöhen sich ab dem 1. März 2024 um 200,00 Euro und anschließend um 5,5 Prozent, mindestens aber um 340,00 Euro.

(4) 1Beschäftigte, deren Vergleichsentgelt niedriger ist als das Tabellenentgelt in der Stufe 2, werden abweichend von Absatz 1 der Stufe 2 zugeordnet. 2Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Bestimmungen des Teil [A, 1](#). 3Abweichend von Satz 1 werden Beschäftigte, denen am 30. September 2005 eine in der Allgemeinen Vergütungsordnung/Tätigkeitsmerkmale (Teil [A, 3](#) in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung) durch die Eingruppierung in Vergütungsgruppe V a in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung mit Aufstieg nach IVb und IVa in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung abgebildete Tätigkeit übertragen ist, der Stufe 1 der Entgeltgruppe 10 zugeordnet.

Protokollnotiz zu § 6 (gilt bis zum Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung):

1Ist im Falle der Sätze 1 und 2 des Absatz 2 eine Leiterin/ein Leiter oder eine/ein durch ausdrückliche Anordnung stellvertretende Leiterin/stellvertretender Leiter einer Kindertagesstätte wegen der Erhöhung der Kinderzahl in eine höhere Entgeltgruppe eingruppiert, erhält sie/er anstelle der Höhergruppierung eine Zulage in Höhe der Differenz zwischen ihrem/seinem bisherigen Entgelt und dem Entgelt das sie/er bei Vollzug der Höhergruppierung erhalten würde. 2Im Falle des Absinkens der Kinderzahl unter den für die Höhergruppierung maßgeblichen Wert entfällt die Zulage.

2Ist im Falle des Absatzes 2 Satz 3 eine Leiterin/ein Leiter oder eine/ein durch ausdrückliche Anordnung stellvertretende Leiterin/stellvertretender Leiter einer Kindertagesstätte durch das Absinken der Kinderzahl in eine niedrigere Entgeltgruppe eingruppiert, ist diese Beschäftigte/dieser Beschäftigte derjenigen Stufe in der niedrigeren Entgeltgruppe zuzuordnen, die sich ergibt, wenn sie/er ihre/seine Tätigkeit als Leiterin/Leiter oder stellvertretende Leiterin/stellvertretender Leiter in der niedrigeren Entgeltgruppe ausgeübt hätte, soweit diese Stufenzuordnung günstiger ist als die Neuberechnung des Vergleichsentgelts. 3Satz 1 gilt nicht bei Beschäftigten, die gemäß Absatz 1 eine Zulage erhalten.

§ 7 Stufenzuordnung der Arbeiterinnen und Arbeiter

(1) 1Beschäftigte aus dem Geltungsbereich des [Teil B](#) in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung werden entsprechend ihrer Beschäftigungszeit nach [§ 6 Teil B, 1](#) in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung der Stufe der gemäß [§ 4](#) bestimmten Entgeltgruppe zugeordnet, die sie erreicht hätten, wenn die Entgelttabelle des in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung bereits seit Beginn ihrer Beschäftigungszeit gegolten hätte; Stufe 1 ist hierbei ausnahmslos mit einem Jahr zu berücksichtigen. 2Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Bestimmungen des [Teil A, 1](#).

(2) [§ 6 Absatz 3 und Absatz 4 Satz 1 und 2](#) gilt für Beschäftigte gemäß Absatz 1 entsprechend.

(3) 1Ist das Tabellenentgelt nach Absatz 1 Satz 1 niedriger als das Vergleichsentgelt, werden die Beschäftigten einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Zwischenstufe zugeordnet. 2Der Aufstieg aus der individuellen Zwischenstufe in die dem Betrag nach

nächsthöhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe findet zu dem Zeitpunkt statt, zu dem sie gemäß Absatz 1 Satz 1 die Voraussetzungen für diesen Stufenaufstieg aufgrund der Beschäftigungszeit erfüllt haben. [§ 6 Absatz 3 Satz 6](#) gilt entsprechend.

(4) 1Werden Beschäftigte während ihrer Verweildauer in der individuellen Zwischenstufe höhergruppiert, erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Tabellenentgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens der individuellen Zwischenstufe entspricht, jedoch nicht weniger als das Tabellenentgelt der Stufe 2; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Bestimmungen des [Teil A, 1](#). 2[§ 17 Absatz 4 Satz 2 Teil A, 1](#), in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung gilt entsprechend. 3Werden Beschäftigte während ihrer Verweildauer in der individuellen Zwischenstufe herabgruppiert, erfolgt die Stufenzuordnung in der niedrigeren Entgeltgruppe, als sei die niedrigere Einreihung bereits im September 2005 erfolgt; der weitere Stufenaufstieg richtet sich bei Zuordnung zu einer individuellen Zwischenstufe nach Absatz 3 Satz 2, ansonsten nach Absatz 1 Satz 2.

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

§ 8 Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege

(1) 1Aus dem Geltungsbereich des [Teil A](#) in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung in eine der Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8 übergeleitete Beschäftigte, die am 1. Oktober 2005 bei Fortgeltung des bisherigen Arbeitsvertragsrechts der bayerischen Diözesen (ABD) in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung die für eine Höhergruppierung erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt haben, sind zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert wären, in die nächsthöhere Entgeltgruppe des Teil A in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung eingruppiert. 2Abweichend von Satz 1 erfolgt die Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 5, wenn die Beschäftigten aus der Vergütungsgruppe VIII Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung mit ausstehendem Aufstieg nach Vergütungsgruppe VII Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung übergeleitet worden sind; sie erfolgt in die Entgeltgruppe 8, wenn die Beschäftigten aus der Vergütungsgruppe VI b Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung mit ausstehendem Aufstieg nach Vergütungsgruppe V c Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung übergeleitet worden sind. 3Voraussetzung für die Höhergruppierung nach Satz 1 und 2 ist, dass – zum individuellen Aufstiegszeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einer Höhergruppierung entgegengestanden hätten, und – bis zum individuellen Aufstiegszeitpunkt nach Satz 1 weiterhin eine Tätigkeit auszuüben ist, die diesen Aufstieg ermöglicht hätte. 4Die Sätze 1 bis 3 gelten nicht in den Fällen des [§ 4 Absatz 2](#). 5Erfolgt die Höhergruppierung vor dem 1. Oktober 2007, gilt – gegebenenfalls unter Berücksichtigung des Satzes 2 – [§ 6 Absatz 2 Satz 1 und 2](#) entsprechend.

(2) 1Aus dem Geltungsbereich des [Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung](#) in eine der Entgeltgruppen 2 sowie 9 bis 15 übergeleitete Beschäftigte, die am 1. Oktober 2005 bei Fortgeltung des bisherigen Arbeitsvertragsrechts der bayerischen Diözesen (ABD) in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung die für eine Höhergruppierung erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt haben und in der Zeit zwischen dem 1. November 2005 und dem 30. September 2007 höhergruppiert worden wären, erhalten ab dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert wären, in ihrer bisherigen Entgeltgruppe Entgelt nach derjenigen individuellen Zwischen- bzw. Endstufe, die sich ergeben hätte, wenn sich ihr Vergleichsentgelt ([§ 5](#)) nach der Vergütung aufgrund der Höhergruppierung bestimmt hätte. 2Voraussetzung für diesen Stufenaufstieg ist, dass

– zum individuellen Aufstiegszeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einer Höhergruppierung entgegengestanden hätten, und
– bis zum individuellen Aufstiegszeitpunkt nach Satz 1 weiterhin eine Tätigkeit auszuüben ist, die diesen Aufstieg ermöglicht hätte.

3Ein etwaiger Strukturausgleich wird ab dem individuellen Aufstiegszeitpunkt nicht mehr gezahlt. 4Der weitere Stufenaufstieg richtet sich bei Zuordnung zu einer individuellen Zwischenstufe nach § 6 Absatz 1. 5 § 4 Absatz 2 bleibt unberührt.

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 3:

Zum Erhalt eines Strukturausgleiches kann auf den Stufenaufstieg nach Satz 1 dauerhaft verzichtet werden.

(3) 1Abweichend von Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 Satz 1 gelten die Absätze 1 bzw. 2 auf schriftlichen Antrag entsprechend für übergeleitete Beschäftigte, die bei Fortgeltung des ABD in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung bis spätestens zum 31. Dezember 2016 wegen Erfüllung der erforderlichen Zeit der Bewährung oder Tätigkeit höhergruppiert worden wären, unabhängig davon, ob die Hälfte der erforderlichen Bewährungs- oder Tätigkeitszeit am Stichtag erfüllt ist. 2In den Fällen des Absatzes 2 Satz 1 erhalten Beschäftigte, die in der Zeit zwischen dem 1. Oktober 2007 und dem 31. Dezember 2016 bei Fortgeltung des ABD in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung höhergruppiert worden wären, in ihrer bisherigen Entgeltgruppe Entgelt nach derjenigen individuellen Zwischen- oder Endstufe, die sich aus der Summe des bisherigen Tabellenentgelts und dem nach Absatz 2 ermittelten Höhergruppierungsgewinn nach bisherigem Recht ergibt; die Stufenlaufzeit bleibt hiervon unberührt. 3Bei Beschäftigten mit individueller Endstufe erhöht sich in diesen Fällen ihre individuelle Endstufe um den nach bisherigem Recht ermittelten Höhergruppierungsgewinn. 4§ 6 Absatz 3 Satz 4 gilt entsprechend.

Anmerkungen zu Absatz 3:

1. Wäre die/der Beschäftigte bei Fortgeltung des ABD in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung in der Zeit vom 1. Oktober 2007 bis 31. Dezember 2007 wegen Erfüllung der Voraussetzungen des Absatzes 3 höhergruppiert worden, findet Absatz 3 auf schriftlichen Antrag vom 1. Januar 2008 an Anwendung.

2. Die Beträge der individuellen Zwischenstufe verändern sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von der Kommission für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Prozentsatz; sie erhöhen sich ab dem 1. März 2024 um 200,00 Euro und anschließend um 5,5 Prozent, mindestens aber um 340,00 Euro.

(3a) 1Absatz 3 findet keine Anwendung auf in eine der Entgeltgruppen 2 sowie 9 bis 15 übergeleitete Beschäftigte, die bei Fortgeltung des ABD in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung wegen Erfüllung der erforderlichen Zeit der Bewährung oder Tätigkeit nach dem 30.09.2012 höhergruppiert worden wären, wenn sie zum Zeitpunkt der Erfüllung bereits die Endstufe ihrer Entgeltgruppe erreicht haben. 2Absatz 3 findet auf in eine der Entgeltgruppen 2 sowie 9 bis 15 übergeleitete Beschäftigte, die bei Fortgeltung des ABD in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung wegen Erfüllung der erforderlichen Zeit der Bewährung oder Tätigkeit nach dem 31.08.2013 höhergruppiert worden wären und zu diesem Zeitpunkt die Stufe 5 oder eine individuelle Zwischenstufe 5+ ihrer Entgeltgruppe erreicht haben, mit der Maßgabe Anwendung, dass ab diesem Zeitpunkt maximal das Entgelt der Endstufe der Entgeltgruppe gewährt wird.

Protokollnotiz zu Absatz 3a Satz 1:

1Bei Beschäftigten, die unter den Geltungsbereich des Absatz 3a Satz 1 fallen und denen vor Inkrafttreten der Regelung des Absatz 3a Satz 1 nach dem 30.09.2012 eine individuelle Endstufe gewährt wurde, entfällt die individuelle Endstufe mit Wirkung zum 01.09.2013. 2Diese Beschäftigten erhalten ab diesem Zeitpunkt wieder ein Entgelt nach der Endstufe ihrer Entgeltgruppe.

§ 8a Mehrfachaufstiege bei kirchenspezifischen Berufen

Auf aus dem [Geltungsbereich des Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung](#) gemäß [Anlage 2 K](#) übergeleitete Beschäftigte, die am 1. Oktober 2005 bereits einen oder mehrere Bewährungs-, Zeit- oder Tätigkeitsaufstiege erreicht hatten und bei Fortgeltung des bisherigen

Rechts nach dem 30. September 2005 nur noch einen weiteren Bewährungs-, Zeit- oder Tätigkeitsaufstieg erreicht hätten, findet [§ 8](#) Anwendung.

(2) Auf aus dem [Geltungsbereich des Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung](#) gemäß [Anlage 2 K](#) übergeleitete Beschäftigte, die am 1. Oktober 2005 bereits zwei Bewährungs-, Zeit- oder Tätigkeitsaufstiege erreicht hatten und bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 30. September 2005 noch eine Vergütungsgruppenzulage erreicht hätten, findet [§ 9 Absatz 2 und 2a](#) entsprechende Anwendung.

(3) 1Aus dem [Geltungsbereich des Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung](#) gemäß [Anlage 2 K](#) in die Entgeltgruppe 3 bzw. 8 übergeleitete Beschäftigte, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 30. September 2005 noch zwei Bewährungs-, Zeit- oder Tätigkeitsaufstiege erreicht hätten, sind unabhängig von der Maßgabe, dass die Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt sein muss, zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert wären, in die Entgeltgruppe 5 bzw. 9 eingruppiert, sofern die Voraussetzungen gemäß [§ 8 Absatz 1 Satz 3](#) bzw. [§ 8 Absatz 2 Satz 2](#) erfüllt sind. 2Diese Beschäftigten, die nach Satz 1 in EG 5 eingruppiert sind, sind ab dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht die zweite Höhergruppierung erreicht hätten, in die Entgeltgruppe 6 eingruppiert, wenn die Höhergruppierung nach bisherigem Recht bis spätestens 31. Dezember 2016 erreicht worden wäre und die Voraussetzungen gemäß [§ 8 Absatz 1 Satz 3](#) erfüllt sind.

(4) 1Aus dem [Geltungsbereich des Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung](#) gemäß [Anlage 2 K](#) in die Entgeltgruppe 8 übergeleitete Beschäftigte, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 30. September 2005 noch drei Bewährungs-, Zeit- oder Tätigkeitsaufstiege bzw. zwei Bewährungs-, Zeit- oder Tätigkeitsaufstiege und eine Vergütungsgruppenzulage erreicht hätten, sind zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert wären, in die Entgeltgruppe 9 eingruppiert, sofern die Voraussetzungen gemäß [§ 8 Absatz 2 Satz 2](#) erfüllt sind. 2Diese Beschäftigten erhalten ab dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht die zweite Höhergruppierung erreicht hätten, Entgelt nach derjenigen individuellen Zwischen- bzw. Endstufe, die sich ergeben hätte, wenn sich ihr Vergleichsentgelt ([§ 5](#)) nach der Vergütung aufgrund der beiden Höhergruppierungen bestimmt hätte, sofern die Voraussetzungen gemäß [§ 8 Absatz 2 Satz 2](#) erfüllt sind und die Neuberechnung des Vergleichsentgelts zu einem höheren Entgelt führt als ihnen ansonsten zustehen würde. 3Diese Beschäftigten sind ab dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht die dritte Höhergruppierung erreicht hätten, in die Entgeltgruppe 10 eingruppiert, wenn die Höhergruppierung nach bisherigem Recht bis spätestens 31. Dezember 2016 erreicht worden wäre und die Voraussetzungen des [§ 8 Absatz 1 Satz 3](#) erfüllt sind. 4Diese Beschäftigten erhalten zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht eine Vergütungsgruppenzulage erreicht hätten, eine Besitzstandszulage, wenn die Vergütungsgruppenzulage nach bisherigem Recht bis spätestens 31. Dezember 2016 erreicht worden wäre; [§ 9 Absatz 2 und 2a](#) findet entsprechende Anwendung.

(5) 1Aus dem [Geltungsbereich des Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung](#) gemäß [Anlage 2 K](#) in die Entgeltgruppe 9 übergeleitete Beschäftigte, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 30. September 2005 noch zwei Bewährungs-, Zeit- oder Tätigkeitsaufstiege bzw. einen Bewährungs-, Zeit- oder Tätigkeitsaufstieg und eine Vergütungsgruppenzulage erreicht hätten, erhalten unabhängig von der Maßgabe, dass die Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt sein muss, ab dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert wären, Entgelt nach derjenigen individuellen Zwischen- bzw. Endstufe, die sich ergeben hätte, wenn sich ihr Vergleichsentgelt ([§ 5](#)) nach der Vergütung aufgrund der Höhergruppierung bestimmt hätte, sofern die Voraussetzungen gemäß [§ 8 Absatz 2 Satz 2](#) erfüllt sind. 2Diese Beschäftigten sind ab dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht die zweite Höhergruppierung erreicht hätten, in die Entgeltgruppe 10 eingruppiert, wenn die Höhergruppierung nach bisherigem Recht bis spätestens 31. Dezember 2016 erreicht worden

wäre und die Voraussetzungen des [§ 8 Absatz 1 Satz 3](#) erfüllt sind. ³Diese Beschäftigten erhalten zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht eine Vergütungsgruppenzulage erreicht hätten, eine Besitzstandszulage, wenn die Vergütungsgruppenzulage nach bisherigem Recht bis spätestens 31. Dezember 2016 erreicht worden wäre; [§ 9 Absatz 2 und 2a](#) findet entsprechende Anwendung.

(6) Auf Beschäftigte, die zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung eingestellt und gemäß [Anlage 4 K](#) eingruppiert werden, finden die Absätze 1 – 4 Satz 1 entsprechende Anwendung.

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

§ 9 Vergütungsgruppenzulagen

(1) Aus dem [Geltungsbereich des Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung](#) übergeleitete Beschäftigte, denen am 30. September 2005 nach der Vergütungsordnung zum Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung eine Vergütungsgruppenzulage zusteht, erhalten in der Entgeltgruppe, in die sie übergeleitet werden, eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Vergütungsgruppenzulage.

(2) ¹Aus dem [Geltungsbereich des Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung](#) übergeleitete Beschäftigte, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 30. September 2005 eine Vergütungsgruppenzulage ohne vorausgehenden Fallgruppenaufstieg erreicht hätten, erhalten ab dem Zeitpunkt, zu dem ihnen die Zulage nach bisherigem Recht zugestanden hätte, eine Besitzstandszulage. ²Die Höhe der Besitzstandszulage bemisst sich nach dem Betrag, der als Vergütungsgruppenzulage zu zahlen gewesen wäre, wenn diese bereits am 30. September 2005 zugestanden hätte. ³Voraussetzung ist, dass

- am 1. Oktober 2005 die für die Vergütungsgruppenzulage erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit nach Maßgabe des [§ 23 a Abschnitt B und C Teil A, 1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung](#) zur Hälfte erfüllt ist,
- zu diesem Zeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts der Vergütungsgruppenzulage entgegengestanden hätten und
- bis zum individuellen Zeitpunkt nach Satz 1 weiterhin eine Tätigkeit auszuüben ist, die zu der Vergütungsgruppenzulage geführt hätte.

(2a) ¹Absatz 2 gilt auf schriftlichen Antrag entsprechend für übergeleitete Beschäftigte, die bei Fortgeltung des ABD in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung bis spätestens zum 31. Dezember 2016 wegen Erfüllung der erforderlichen Zeit der Bewährung oder Tätigkeit die Voraussetzungen der Vergütungsgruppenzulage erfüllt hätten, unabhängig davon, ob die Hälfte der erforderlichen Zeit der Bewährung oder Tätigkeit am Stichtag erfüllt ist. ²Die Anmerkung Nr. 1 zu [§ 8 Absatz 3](#) gilt entsprechend.

(3) Für aus dem [Geltungsbereich des Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung](#) übergeleitete Beschäftigte, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 30. September 2005 im Anschluss an einen Fallgruppenaufstieg eine Vergütungsgruppenzulage erreicht hätten, gilt Folgendes:

a) ¹In eine der Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8 übergeleitete Beschäftigte, die den Fallgruppenaufstieg am 30. September 2005 noch nicht erreicht haben, sind zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert worden wären, in die nächsthöhere Entgeltgruppe des

in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung eingruppiert; [§ 8 Absatz 1 Satz 2 bis 5](#) gilt entsprechend. 2Eine Besitzstandszulage für eine Vergütungsgruppenzulage steht nicht zu.

b) 1Ist ein der Vergütungsgruppenzulage vorausgehender Fallgruppenaufstieg am 30. September 2005 bereits erfolgt, gilt Absatz 2 mit der Maßgabe, dass am 1. Oktober 2005 die Hälfte der Gesamtzeit für den Anspruch auf die Vergütungsgruppenzulage einschließlich der Zeit für den vorausgehenden Aufstieg zurückgelegt sein muss oder die Vergütungsgruppenzulage bei Fortgeltung des bisherigen Rechts bis zum 31. Dezember 2016 erworben worden wäre. 2Im Fall des Satzes 1 2. Alternative wird die Vergütungsgruppenzulage auf schriftlichen Antrag gewährt. 3Die [Anmerkung zu § 8 Absatz 3](#) Nummer 1 gilt entsprechend.

c) 1Wäre im Fall des Buchstaben a nach bisherigem Recht der Fallgruppenaufstieg spätestens am 30. September 2007 erreicht worden, gilt Absatz 2 mit der Maßgabe, dass am 1. Oktober 2007 die Hälfte der Gesamtzeit für den Anspruch auf die Vergütungsgruppenzulage einschließlich der Zeit für den vorausgehenden Aufstieg erreicht worden sein muss und die Vergütungsgruppenzulage bei Fortgeltung des bisherigen Rechts bis zum 31. Dezember 2016 erworben worden wäre. 2Die [Anmerkung zu § 8 Absatz 3](#) Nummer 1 gilt entsprechend.

(4) 1Die Besitzstandszulage nach den Absätzen 1, 2 und 3 Buchstabe b) wird so lange gezahlt, wie die anspruchsbegründende Tätigkeit ununterbrochen ausgeübt wird und die sonstigen Voraussetzungen für die Vergütungsgruppenzulage nach bisherigem Recht weiterhin bestehen. 2Sie verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz.

Anmerkungen zu Absatz 4 Sätze 1 und 2:

1. 1Unterbrechungen wegen Elternzeit, Wehr- oder Zivildienstes, unbezahlten Sonderurlaubs aufgrund von Familienpflichten im Sinne des [§ 4 Absatz 2 BGlG](#), Sonderurlaubs, bei dem der Arbeitgeber vor Antritt ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung anerkannt hat, Bezuges einer Rente auf Zeit wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Ablaufs der Krankenbezugsfristen sowie wegen vorübergehender Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit sind unschädlich. 2In den Fällen, in denen eine Unterbrechung aus den in Satz 1 genannten Gründen nach dem 30. September 2005 und vor dem 1. Juli 2008 endet, wird eine Besitzstandszulage nach § 9 Absatz 1, 2 oder 3 Buchst. b oder c rückwirkend vom 1. Juli 2008 an gezahlt, wenn bis zum 31. März 2009 ein entsprechender schriftlicher Antrag (Ausschlussfrist) gestellt worden ist. 3Ist eine entsprechende Leistung bis zum 31. März 2008 schriftlich geltend gemacht worden, erfolgt die Zahlung rückwirkend vom 1. Juni 2008 an.

2. Die Besitzstandszulage erhöht sich am 1. März 2024 um 11,5 Prozent.

§ 10 Fortführung vorübergehend übertragener höherwertiger Tätigkeit

1Beschäftigte, denen am 30. September 2005 eine Zulage nach [§ 24 Teil A.1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung](#) zusteht, erhalten nach Überleitung eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Zulage, solange sie die anspruchsbegründende Tätigkeit weiterhin ausüben und die Zulage nach bisherigem Recht zu zahlen wäre. 2Wird die anspruchsbegründende Tätigkeit über den 30. September 2007 hinaus beibehalten, finden mit Wirkung ab dem 1. Oktober 2007 die Bestimmungen des ABD in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung über die vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit Anwendung. 3Für eine vor dem 1. Oktober 2005 vorübergehend übertragene höherwertige Tätigkeit, für die am 30. September 2005 wegen der zeitlichen Voraussetzungen des [§ 24 Absatz 1 bzw. 2 Teil A.1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung](#) noch keine Zulage gezahlt wird, gilt Satz 1 und 2 ab dem Zeitpunkt entsprechend, zu dem nach bisherigem Recht die Zulage zu zahlen gewesen wäre. 4Sätze 1 bis 3 gelten in den Fällen des § 9 Teil B.1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung entsprechend; bei Vertretung einer Arbeiterin/eines Arbeiters bemisst sich die Zulage nach dem Unterschiedsbetrag zwischen dem Lohn nach § 9 Absatz 2 Buchstabe a Teil B.1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung und dem im September 2005 ohne Zulage zustehenden Lohn. 5Sätze 1 bis 4 gelten bei besonderen Vorschriften im Teil A, 1. in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung über die vorübergehende Übertragung höherwertiger Tätigkeiten entsprechend. 6Ist Beschäftigten, die eine Besitzstandszulage nach Satz 1 erhalten, die anspruchsbegründende Tätigkeit bis zum

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

§ 11 Kinderbezogene Entgeltbestandteile

(1) 1Für im September 2005 zu berücksichtigende Kinder werden die kinderbezogenen Entgeltbestandteile des ABD in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung in der für September 2005 zustehenden Höhe als Besitzstandszulage fortgezahlt, solange für diese Kinder Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) ununterbrochen gezahlt wird oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG gezahlt würde. 2Die Besitzstandszulage entfällt ab dem Zeitpunkt, zu dem einer anderen Person, die im öffentlichen Dienst steht oder auf Grund einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen oder nach einer Ruhelohnordnung versorgungsberechtigt ist, für ein Kind, für welches die Besitzstandszulage gewährt wird, das Kindergeld gezahlt wird. 3Unterbrechungen wegen Ableistung von Grundwehrdienst, Zivildienst oder Wehrübungen sowie die Ableistung eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres sind unschädlich; soweit die unschädliche Unterbrechung bereits im Monat September 2005 vorliegt, wird die Besitzstandszulage ab dem Zeitpunkt des Wiederauflebens der Kindergeldzahlung gewährt. 4Ebenso unschädlich sind Unterbrechungen in der Entgeltzahlung a) wegen Inanspruchnahme der Elternzeit, b) wegen eines Sonderurlaubs ohne Fortzahlung des Entgelts im Falle der Betreuung eines Kindes unter 14 Jahren oder der Pflege eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen. c) wegen kurzzeitiger Unterbrechungen nach [§ 45 SGB V](#) (Krankengeld bei Erkrankung des Kindes) oder d) wegen kurzfristiger Arbeitsbefreiung im Sinne des [§ 29 Absatz 3 Satz 2 Teil A, 1.](#) 5Soweit die unschädliche Unterbrechung bereits im Monat September 2005 vorliegt, wird die Besitzstandszulage ab dem Zeitpunkt der Wiederaufnahme der Zahlung des Entgelts gewährt.

Protokollnotiz zu § 11 Absatz 1:

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

(1a) 1Entfallen bei einer anderen Person, die im öffentlichen Dienst steht oder auf Grund einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen oder nach einer Ruhelohnordnung versorgungsberechtigt ist, aus einem anderen als in Absatz 1 Satz 2 genannten Grund für ein Kind, für das der/dem Beschäftigten wegen des Kindergeldbezugs durch die andere Person die kinderbezogene Besitzstandszulage nicht oder nicht in vollem Umfang gewährt worden ist, kinderbezogene Entgeltbestandteile oder Teile davon, ist der/dem Beschäftigten eine Besitzstandszulage in der Höhe zu gewähren, dass der kinderbezogene Entgeltbestandteil insgesamt nur einmal pro Kind gezahlt wird. 2Auf einen Wechsel im Kindergeldbezug kommt es in diesem Fall nicht an. 3Jede Änderung im Sinne von Satz 1 hat die/der Beschäftigte dem Arbeitgeber unverzüglich schriftlich anzuzeigen. 4Absatz 1b bleibt unberührt.

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

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

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

(2) 1(frei). 2Die Besitzstandszulage nach Absatz 1 Satz 1 verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz nach Maßgabe des [§ 20 a Teil A, 1](#). 3Ansprüche nach Absatz 1 können für Kinder ab dem vollendeten 16. Lebensjahr durch Vereinbarung mit der/dem Beschäftigten abgefunden werden.

Anmerkung zu Absatz 2 Satz 2:

Die Besitzstandszulage erhöht sich am 1. März 2024 um 11,5 Prozent.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für

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

§ 12 Strukturausgleich

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

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

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

(3) (frei)

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

Anmerkung zu Absatz 4:

Bei späteren Veränderungen der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit der/des Beschäftigten ändert sich der Strukturausgleich entsprechend.

(5) 1Bei Höhergruppierungen wird der Unterschiedsbetrag zum bisherigen Entgelt auf den Strukturausgleich angerechnet. 2Für die Dauer der vorübergehenden Übertragung einer

höherwertigen Tätigkeit wird die Zulage nach [§ 14 Absatz 3 Teil A, 1.](#) auf den Strukturausgleich angerechnet. ³Entsprechendes gilt für die Zulage in den Fällen der Übertragung einer Führungsposition auf Probe nach [§ 31 Teil A, 1.](#) und auf Zeit nach [§ 32 Teil A, 1.](#)

(5a) ¹In den Entgeltgruppen 9 bis 15 wird beim Erreichen der Stufe 6 der Unterschiedsbetrag zum bisherigen Entgelt auf den Strukturausgleich angerechnet, soweit eine Überleitung nach [Anlage 2](#) oder [2 K](#) erfolgt ist. ²Die Zulagen gemäß [Anlage 2](#) und der Erhöhungsbetrag gemäß [Anlage 2 K](#) werden auf den Strukturausgleich angerechnet.

(6) Einzelvertraglich kann der Strukturausgleich abgefunden werden.

§ 13 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

¹Bei Beschäftigten, für die bis zum 30. September 2005 [§ 71 Teil A, 1.](#) in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung gegolten hat, wird abweichend von [§ 22 Absatz 2 Teil A, 1.](#) in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung für die Dauer des über den 30. September 2005 hinaus ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses der Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem festgesetzten Nettokrkrankengeld oder der entsprechenden gesetzlichen Nettoleistung und dem Nettoentgelt ([§ 22 Absatz 2 Satz 2 und 3 Teil A, 1.](#) in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung) gezahlt. ²Nettokrankengeld ist das um die Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung reduzierte Krankengeld. ³Für Beschäftigte, die nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Höchstsatz des Nettokrkrankengeldes, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen.

§ 14 Beschäftigungszeit

(1) Für die Dauer des über den 30. September 2005 hinaus fortbestehenden Arbeitsverhältnisses werden die vor dem 1. Oktober 2005 nach Maßgabe der einschlägigen Vorschriften anerkannten Beschäftigungszeiten als Beschäftigungszeit im Sinne des [§ 34 Absatz 3 Teil A, 1.](#) in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung berücksichtigt.

(2) Für die Anwendung des [§ 23 Absatz 2 Teil A, 1.](#) in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung werden die bis zum 30. September 2005 zurückgelegten Zeiten im Sinne des [§ 39 Teil A, 1.](#) in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung als Jubiläumsdienstzeit berücksichtigt.

§ 15 Urlaub

(1) ¹Beschäftigte der Vergütungsgruppen I und I a, die für das Urlaubsjahr 2005 aus Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung einen Anspruch auf 30 Arbeitstage Erholungsurlaub erworben haben, behalten bei einer Fünftagewoche diesen Anspruch für die Dauer des über den 30. September 2005 hinaus ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses. ²Die Urlaubsregelungen des ABD in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung bei abweichender Verteilung der Arbeitszeit gelten entsprechend.

(2) ^{§ 49 Absatz 1 und 2 Teil B, 1.} in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung einschließlich Protokollnotiz zu Absatz 2 Teil B in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung über Zusatzurlaub für gesundheitsgefährdende Arbeiten für Arbeiter gelten bis zum In-Kraft-Treten einer entsprechenden Regelung fort; im Übrigen gilt Absatz 1 entsprechend.

§ 16 Abgeltung

1Durch Vereinbarung mit der/dem Beschäftigten können Entgeltbestandteile aus Besitzständen, ausgenommen für Vergütungsgruppenzulagen, pauschaliert bzw. abgefunden werden. 2[§ 11 Absatz 2 Satz 3](#) und [§ 12 Absatz 6](#) bleiben unberührt.

§ 16a Leistungsgeminderte Beschäftigte

(1) Die nach der Protokollnotiz zum 3. Abschnitt in der bis zum 28. Februar 2014 geltenden Fassung zurückgestellte Überleitung der Beschäftigten mit Anspruch auf Entgeltsicherung bei Leistungsminderung in das Entgeltsystem des [ABD Teil A, 1.](#) erfolgt nach folgenden Regelungen:

1. 1Beschäftigte, die am 30. September 2005 eine Zahlung nach § 37 Absatz 1 und 2 Teil B, 1. in der bis zum 30. September 2005 geltenden Fassung erhalten haben, werden rückwirkend zum 1. Oktober 2005 nach Maßgabe des § 4 i.V.m. der Anlage 2 in das Entgeltsystem des [Teil A, 1.](#) übergeleitet. 2Maßgebend hierbei ist die Lohngruppe, in der die/der Beschäftigte vor Eintritt der Leistungsminderung eingruppiert war. 3Die Stufenzuordnung bestimmt sich nach Maßgabe der §§ 5 und 7. 4Der weitere Stufenaufstieg ist unter Anwendung des § 7 und der Regelungen des Teil A, 1. bis zum 28. Februar 2014 nachzuzeichnen. 5Ab dem 1. März 2014 richtet sich der weitere Stufenaufstieg nach den Regelungen des Teil A, 1. 6Zur Ermittlung des der/dem Beschäftigten zustehenden Entgelts sind dem nach Satz 1 bis 5 zustehenden Tabellenentgelt zuzüglich der nach § 37 Absatz 1 und 2 [Teil B, 1.](#) in der bis zum 30. September 2005 geltenden Fassung gesicherten Lohnbestandteile das jeweilige Tabellenentgelt, das sich aus der aufgrund der Leistungsminderung zugewiesenen Tätigkeit ergeben würde, und die sonstigen § 37 Teil B, 1. in der bis zum 30. September 2005 geltenden Fassung entsprechenden Entgeltbestandteile (Vorarbeiter- und andere Funktionszulagen, Erschwerniszuschläge und Schichtzulagen sowie etwaige Zeitzuschläge) monatlich gegenüberzustellen. 7Das der Leistungsminderung entsprechende Tabellenentgelt ist in entsprechender Anwendung der Sätze 1 bis 4 nachzuzeichnen; Satz 5 gilt entsprechend. 8Ist das der Leistungsminderung entsprechende Entgelt nach Satz 6 und 7 niedriger als das gesicherte Entgelt, ist ab 1. März 2014 an seiner Stelle das gesicherte Entgelt zu zahlen. 9Für die Zeit davor verbleibt es bei den geleisteten Zahlungen, wenn diese die sich aus Satz 1 der Protokollnotiz zum 3. Abschnitt in der bis zum 28. Februar 2014 geltenden, Fassung ergebenden Ansprüche nicht unterschreiten; [§ 37 Teil A, 1.](#) bleibt unberührt. 10Beschäftigte, die am 30. September 2005 Monatslohn nach § 25 Absatz 1 Teil B, 1. in der bis zum 30. September 2005 geltenden Fassung erhalten haben, werden rückwirkend zum 1. Oktober 2005 in entsprechender Anwendung der Sätze 1, 3 und 4 in das Entgeltsystem des Teil A, 1. übergeleitet; Satz 5 gilt entsprechend.

2. 1Beschäftigte, die am 30. September 2005 eine Ausgleichszulage nach § 56 Teil A, 1. in der bis zum 30. September 2005 geltenden Fassung erhalten haben, werden rückwirkend zum 1. Oktober 2005 nach Maßgabe des § 4 i.V.m. der Anlage 2 in das Entgeltsystem des Teil A, 1. übergeleitet. 2Maßgebend hierbei ist die Vergütungsgruppe, in der die/der Beschäftigte vor ihrem/seinem Unfall bzw. vor Feststellung einer Berufskrankheit eingruppiert war. 3Die Stufenzuordnung bestimmt sich nach Maßgabe der §§ 5 und 6. 4Der weitere Stufenaufstieg ist unter Anwendung des § 6 und der Regelungen des Teil A, 1. bis zum 28. Februar 2014 nachzuzeichnen. 5Zur Ermittlung der der/dem Beschäftigten zustehenden Ausgleichszulage sind in entsprechender Anwendung der Sätze 1 bis 4 die Entgeltgruppe und die Stufe festzustellen, in denen die/der Beschäftigte weiterbeschäftigt wird. 6Der Unterschiedsbetrag zwischen beiden Entgeltgruppen und Stufen ist der ab dem 1. März 2014 zu zahlende Ausgleichsbetrag. 7Für die Zeit davor verbleibt es bei den geleisteten Zahlungen, wenn diese

die sich aus Satz 2 der Protokollnotiz zum 3. Abschnitt in der bis zum 28. Februar 2014 geltenden Fassung ergebenden Ansprüche nicht überschreiten; [§ 37 Teil A, 1.](#) bleibt unberührt.

3. 1Soweit abweichend von Nummern 1 und 2 bereits vor dem 1. März 2014 die Überleitung in das Entgeltsystem des Teil A, 1. erfolgt ist, verbleibt es dabei auch für die Zeit nach dem 28. Februar 2014. 2Die/Der Beschäftigte kann bis zum 31. August 2015 schriftlich die Anwendung von Nummer 1 oder 2 mit Wirkung ab dem 1. März 2014 beantragen.

(2) 1§§ 25 Absatz 1 und 37 Teil B, 1. jeweils in der bis zum 30. September 2005 geltenden Fassung und § 56 Teil A, 1. in der bis zum 30. September 2005 geltenden Fassung finden in ihrem jeweiligen Geltungsbereich weiterhin Anwendung, und zwar auch auf Beschäftigte im Sinne des § 1 Absatz 2. 2§ 55 Absatz 2 Unterabsatz 2 Satz 2 Teil A, 1. in der bis zum 30. September 2005 geltenden Fassung bleibt in seinem bisherigen Geltungsbereich unberührt.

(3) Die in den Absätzen 1 und 2 genannten Regelungen des Teil A, 1. und Teil B, 1. jeweils in der bis zum 30. September 2005 geltenden Fassung ergeben sich aus dem [Anhang zu § 16a.](#)

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

§ 17 Eingruppierung

(1) (frei)

(2) (frei)

(3) (frei)

(4) (frei)

(5) (frei)

(6) (frei)

(7) 1Die Lohngruppen des Lohngruppenverzeichnisses sind gemäß Anlage 4 den Entgeltgruppen zugeordnet. 2In den Fällen des [§ 16 Absatz 2a und 2b Teil A, 1.](#) kann die Eingruppierung in die in dem unmittelbar vorhergehenden Arbeitsverhältnis durch Zeit-, Tätigkeits- oder Bewährungsaufstieg erreichte Entgeltgruppe erfolgen, sofern das unmittelbar vorhergehende Arbeitsverhältnis vor dem 1. Oktober 2005 begründet worden ist.

(8) (frei)

(9) Ist anlässlich der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit im Sinne des [§ 14 Teil A, 1.](#) zusätzlich eine Tätigkeit auszuüben, für die nach [Teil A, 2.13.](#) und [2.14.](#) in der Fassung vom 31.12.2016 ein Anspruch auf Zahlung einer Zulage für Vorarbeiterinnen/Vorarbeiter und Vorhandwerkerinnen/Vorhandwerker, Fachvorarbeiterinnen/Fachvorarbeiter und vergleichbare Beschäftigte oder Lehrgesellinnen/Lehrgesellen besteht, erhält die/der Beschäftigte abweichend von [§ 14 Absatz 3 Teil A, 1.](#) anstelle der Zulage nach [§ 14 Teil A, 1.](#) für die Dauer der Ausübung sowohl der höherwertigen als auch der zulagenberechtigenden Tätigkeit eine persönliche Zulage von 10 Prozent ihres/seines Tabellenentgelts.

Protokollnotiz zu Absatz 9:

1Die Zulage für Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter, Vorhandwerkerinnen und Vorhandwerker, Fachvorarbeiterinnen und Fachvorarbeiter und vergleichbare Beschäftigte oder Lehrgesellinnen und Lehrgesellen verändert sich bei allgemeinen Entgelтанpassungen nach dem 31. Dezember 2009 um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vorhundertsatz. 2Die Zulage nach Satz 1 erhöht sich am 1. März 2024 um 11,5 Prozent.

(10) Die Absätze 1 bis 9 gelten für besondere Bestimmungen der Bayerischen Regional-KODA über die Eingruppierungen entsprechend.

§ 17a Sonderregelung bei Wechsel des Arbeitgebers

Für unter den Geltungsbereich dieser Regelung fallende Beschäftigte gilt bei einem Wechsel von einem Arbeitgeber im Sinne des § 1 Absatz 1 Nr. 1, 2 und 3 in der ab dem 1. Oktober 2005 geltenden Fassung zu einem anderen Arbeitgeber in diesem Sinne in derselben Diözese folgende Übergangsregelung:

1. Nach den Bestimmungen des [Teil A, 3.](#) in der bis zum 30. September 2005 geltenden Fassung bereits zurückgelegte Bewährungs-, Fallgruppen- und Tätigkeitsaufstiege werden bei der Zuordnung zu der Entgeltgruppe des ABD in der ab dem 1. Oktober 2005 geltenden

Fassung berücksichtigt, soweit und solange der Beschäftigte eine entsprechende Tätigkeit ausübt.

2. Die Beschäftigten werden bei der Einstellung wenigstens der Stufe 3 zugeordnet, sofern sie bei dem bisherigen Arbeitgeber diese Stufe oder eine höhere bereits erreicht hatten.

3. Im Sinne und nach den Voraussetzungen des [§ 11](#) dieser Regelung bereits gewährte kinderbezogene Entgeltbestandteile werden nach Wechsel des Arbeitgebers von dem neuen Arbeitgeber weiter gewährt.

4. 1Zwischen der/dem Beschäftigten, deren/dessen Arbeitsverhältnis nach dem 30. September 2005 wegen dringender betrieblicher Erfordernisse im Sinne des [§ 1 Absatz 2 Satz 1 KSchG](#) durch Auflösungsvertrag oder Arbeitgeberkündigung endet, und dem neuen Arbeitgeber kann einzelvertraglich vereinbart werden, dass die bei dem vorherigen Arbeitgeber nach den Bestimmungen der [§§ 12](#) und [13 Teil A, 3.](#) erworbenen Besitzstände in entsprechender Anwendung der Bestimmungen der [§§ 12](#) und [13 Teil A, 3.](#) übernommen werden. 2[§ 24 Absatz 2 Teil A, 1.](#) bleibt unberührt.

Protokollnotiz zu § 17a:

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

§ 17b Sonderregelungen zu kinderbezogenen Entgeltbestandteilen bei Wechsel des Arbeitgebers

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

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

(1) *(frei)*

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

§ 19 Entgeltgruppe 2 Ü und 15 Ü

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

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
gültig bis 29. Februar 2024	2.261,60	2.487,98	2.569,31	2.677,75	2.752,26	2.861,58
gültig ab 1. März 2024	2.601,60	2.835,82	2.921,62	3.036,03	3.114,63	3.229,97.

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

	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
gültig bis 29. Februar 2024	6.200,57	6.873,00	7.510,04	7.934,77	8.033,83
gültig ab 1. März 2024	6.752,60	7.462,02	8.134,09	8.582,18	8.686,69.

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

§ 20 Jahressonderzahlung 2006

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

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

Protokollnotiz zu § 20:

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

§ 21 Abrechnung unständiger Bezügebestandteile

Bezüge im Sinne des [§ 36 Absatz 1 Unterabsatz 2 Teil A, 1.](#) in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung, § 31 Absatz 2 Unterabsatz 2 [Teil B, 1.](#) in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung für Arbeitsleistungen bis zum 30. September 2005 werden nach den bis dahin jeweils geltenden

Regelungen abgerechnet, als ob das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 30. September 2005 beendet worden wäre.

§ 22 Bereitschaftszeiten

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

§ 23 Sonderregelungen für besondere Berufsgruppen

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

§ 24 Einmalzahlungen für 2006 und 2007

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

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

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

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

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

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

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

(2) ¹Die Beschäftigten werden wie folgt einer Stufe und innerhalb dieser Stufe dem Jahr der Stufenlaufzeit ihrer Entgeltgruppe, in der sie gemäß dem [Anhang der Anlage F zum Teil A, 1.](#) eingruppiert sind, zugeordnet:

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

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

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

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

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

nächste Jahr der Stufenlaufzeit bzw. in eine höhere Stufe zu berücksichtigen. 10Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach [§ 1 Absatz 2 Satz 6 bis 8 der Anlage zu § 44 Teil A, 1.](#)

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

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

Anmerkung zu Absatz 4 Satz 7:

Die Vergleichsentgelte sowie die Beträge der individuellen Endstufen erhöhen sich am 1. März 2024 um 200,00 Euro und anschließend um 5,5 Prozent, mindestens aber um 340,00 Euro.

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

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

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

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

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

- bis zum 29. Februar 2024 in Höhe von 81,34 Euro monatlich und

-ab 1. März 2024 in Höhe von 90,69 Euro monatlich.

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

- bis zum 29. Februar 2024 in Höhe von 92,93 Euro monatlich und

-ab 1. März 2024 in Höhe von 103,62 Euro monatlich.

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

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

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
gültig bis 29. Februar 2024	3.415,20	3.657,14	3.989,55	4.256,24	4.589,56	4.756,23
gültig ab 1. März 2024	3.814,04	4.069,28	4.419,98	4.701,33	5.052,99	5.228,82.

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

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

	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
gültig bis 29. Februar 2024	4.326,72	4.800,07	5.093,41
gültig ab 1. März 2024	4.775,69	5.275,07	5.584,55.

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

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

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

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

¹entspricht seit 01.01.2017 der Nummer 30 [Teil A, 2.3](#).

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

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

Entgeltgruppe
am 30. Juni 2015
S 5 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 1

Entgeltgruppe
am 30. Juni 2015

S 6
S 8 bei Tätigkeiten der Fallgruppen 1, 3 und 5
S 7, S 8 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2
S 11

Entgeltgruppe
am 1. Juli 2015
S 7

Entgeltgruppe
am 1. Juli 2015

S 8a
S 8b
S 9
S 11b,

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

Anmerkungen zu Absatz 1:

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

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

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

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

Anmerkungen zu Absatz 2:

1.1Für Beschäftigte, die über den 30. Juni 2015 hinaus in der Entgeltgruppe S 10 eingruppiert sind, weil sie keinen Antrag nach Absatz 2 Satz 1 gestellt haben, gelten abweichend von [§ 15 Absatz 2 Satz 2 Teil A, 1.](#) folgende Tabellenwerte:

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
gültig bis 29. Februar 2024	3.017,83	3.324,40	3.477,70	3.935,68	4.309,24	4.616,08
gültig ab 1. März 2024	3.394,81	3.718,24	3.879,97	4.363,14	4.757,25	5.080,96

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

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

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

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

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

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

¹entspricht seit 01.01.2017 der Nummer 3

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

(1) ¹Beschäftigte im Sinne des § 24b Abs. 5 Satz 1, die nicht innerhalb der Antragsfrist nach § 24b Abs. 5 Satz 1 ihre Eingruppierung nach dem Teil A, 2.3. Nummer 30 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 Entgelthanpassungen um den für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz.

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

§ 24d Höhergruppierung auf Antrag

¹Ergibt sich für Beschäftigte, die am 30. Juni 2022 in die Entgeltgruppe S 11b eingruppiert waren, aufgrund der Änderungen ab 1. Juli 2022 im Teil A, 2.3. Nummer 30 eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 12, sind diese Beschäftigten nur auf Antrag gemäß Teil A, 1. in diese Entgeltgruppe eingruppiert. ²Ergibt sich für Beschäftigte, die am 30. Juni 2022 in die Entgeltgruppe S 12 eingruppiert waren, aufgrund der Änderungen ab 1. Juli 2022 im Teil A, 2.3. Nummer 30 eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 14, sind diese Beschäftigten nur auf Antrag gemäß § 12 Teil A, 1. in diese Entgeltgruppe eingruppiert. ³Der Antrag nach Satz 1 oder 2 kann nur bis zum 31. Juli 2023 gestellt werden (Ausschlussfrist) und wirkt jeweils auf den 1. Juli 2022 zurück. ⁴Nach dem 1. Juli 2022 eingetretene Änderungen der Stufenzuordnung in der bisherigen Entgeltgruppe bleiben bei der Stufenzuordnung in der höheren Entgeltgruppe unberücksichtigt. ⁵Werden Beschäftigte nach Satz 1 aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt, das mindestens dem Entgelt ihrer bisherigen individuellen Endstufe zuzüglich des Garantiebetrags nach § 1 Abs. 4 Satz 2 der Anlage zu § 44 Teil A, 1. entspricht. ⁶Werden Beschäftigte nach Satz 2 aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt, das mindestens dem Entgelt ihrer bisherigen individuellen Endstufe zuzüglich des Höhergruppierungsgewinns, den die Beschäftigten erhalten, die aus der Stufe 6 ihrer bisherigen

Entgeltgruppe in die höhere Entgeltgruppe höhergruppiert werden, entspricht. 7Die individuelle Endstufe verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vorhundertssatz.

§ 24e Besondere Regelungen hinsichtlich der Stufenlaufzeit für Beschäftigte, die unter § 1 der 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.

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

§§ 25 bis 28 (frei)

§ 29 Grundsatz

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

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

Anmerkung zu Absatz 2 Satz 3:

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

§ 29a Besitzstandsregelungen

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

Anmerkung zu Absatz 1:

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

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

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

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 4:

1. Absatz 4 findet auf die Regelung in der Anmerkung Nummer 5 [Teil A](#), 2.3. Nummer 17.1. keine Anwendung.
2. Der Betrag der Differenz nach Satz 2 erhöht sich am 1. März 2024 um 11,5 Prozent.

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

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

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

§ 29b Höhergruppierungen

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

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

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

Anmerkung zu Absatz 3:

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

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

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

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

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

Höher- gruppie- rung nach EG	2	3	4	5	6	7	8	9a
Höhe Einmal- zahlung	8.100 €	2.750 €	1.650 €	1.950 €	1.700 €	1.400 €	2.150 €	6.700 €

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

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

§ 30c Widerspruchsrecht

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

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

§ 30d Zulagen

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

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

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

§ 30e Besondere Überleitungsregelungen

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

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

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

(4) Mitbestimmungsrechte der Mitarbeitervertretung bleiben unberührt.

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/-innen, Beratungslehrkräfte und Schulpsychologen/-psychologinnen

(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 vorwiegend 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 an einer oder mehreren Schulen mit insgesamt über 540 Schülerinnen und Schülern erhalten 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/-innen, 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 I](#) 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/-psychologinnen 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/-psychologinnen 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 schulpsychologischem 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/-in, Beratungslehrkraft oder Schulpsychologe/-psychologin 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 Beförderungsumamt zur 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, 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](#)). 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 Funktionsübernahmen nach dem 31.12.2023 und nicht für Lehrkräfte, die zum 01.01.2024 oder später aufgrund ABD Teil B, 4.2. nach Besoldungsgruppe A 14 höhergruppiert werden. 6Satz 3 gilt außerdem nicht für Lehrkräfte, denen der Schulträger auf ihr Verlangen hin zugestanden hat oder zugesteht, weiterhin nach Vergütungsstarifverträgen des öffentlichen Dienstes vergütet zu werden. 7Das Entgelt umfasst auch für Teilzeitbeschäftigte die Gewährung von Leistungsstufen und -prämien. 8Für 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. 2Unterhältig 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 hälftig 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. 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.

(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.

(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](#)) 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 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/-psychologinnen und Systembetreuer/-innen

(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/-psychologinnen 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 schulpсихологischem 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.

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. 6Die hauptverantwortlichen Systembetreuer/-innen sind verpflichtet, in angemessenem Umfang Fortbildungen im Bereich der Systembetreuung an der eigenen Schule oder darüber hinaus durchzuführen. 7Zu 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:

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 betreuter Schulen auch unterschiedlicher Schularten werden für die Berechnung der Anrechnungsstunden zusammengezählt.

4Eine vorwiegend 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.

Nr. 6

Zu §§ 15 bis 20b Teil A, 1. - Tabellenentgelt, Stufen der Entgelttabelle, Weitere Anrechnung von Vordienstzeiten bei Einstellung, Allgemeine Regelungen des 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](#).

(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 Leistungsaufbahngesetzes](#) 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.

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.

3Lehrkräfte mit erster Dienstzulage erhalten die aufwachsende monatliche Zulage gemäß § 108 Abs. 14 Satz 2 des Bayerischen Besoldungsgesetzes.

4Lehrkräfte mit weiterer Dienstzulage erhalten keine monatliche Zulage gemäß § 108 Abs. 14 des Bayerischen Besoldungsgesetzes.

5Grundgehalt und Zulagen zu der Besoldungsgruppe A 12 dürfen insgesamt das Grundgehalt der Besoldungsgruppe A 13 nicht übersteigen.

(2) 1Der Schulträger weist eine dem Verhältnis der Stellen für das funktionslose Beförderungsamt 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 Beförderungsamt 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/-innen,** **Beratungslehrkräfte und Schulpsychologen/-psychologinnen**

(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

bei bis zu 720 Schülerinnen und Schülern

bei bis zu 1080 Schülerinnen und Schülern

und ab 1081 Schülerinnen und Schülern

drei Anrechnungsstunden,

vier Anrechnungsstunden,

fünf Anrechnungsstunden

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

bei bis zu 720 Schülerinnen und Schülern

bei bis zu 1080 Schülerinnen und Schülern

und ab 1081 Schülerinnen und Schülern

zwei Anrechnungsstunden,

drei Anrechnungsstunden,

vier Anrechnungsstunden

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

bei mehr als 360 Schülerinnen und Schülern

eine Anrechnungssstunde,

zwei Anrechnungssstunden.

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 betreuter Schulen auch unterschiedlicher Schularten werden für die Berechnung der Anrechnungsstunden zusammengezählt.

4Eine vorwiegend 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 nach Abs. 1 an einer oder mehreren Schulen mit insgesamt über 540 Schülerinnen und Schülern erhalten 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 Absatz 2:

Bei überwiegender Tätigkeit an der Grund- bzw. Mittelschule 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 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/-psychologinnen 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/-psychologinnen erhalten nach dreijähriger Bewährung für die weitere Dauer der Tätigkeit als Schulpsychologe/-psychologin 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/-in, Beratungslehrkraft oder Schulpsychologe/-psychologin 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 Abs. 3 umfasst nicht die aufwachsende Zulage gemäß Artikel 108 Absatz 14 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 Leistungsaufbahngesetzes](#) 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-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, 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 Schulwerkes 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 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 -

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

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 1Dienstliche 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. 2Die dienstliche Beurteilung ist somit ein Instrument der Personalführung und der Qualitätssicherung des Unterrichts.

1.1.2 1Zum 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. 2Die 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 1Beurteilen heißt, Beobachtetes unter bestimmten Gesichtspunkten zu bewerten. 2Ein fundiertes Urteil über eine Lehrkraft kann nur aufgrund mehrfacher, sich über den gesamten Beurteilungszeitraum erstreckender Beobachtungen abgegeben werden. 3Die Einzelbeobachtungen müssen jeweils nach ihrer Bedeutung eingeordnet und gewichtet werden.

1.2.2 1Dienstliche Beurteilungen erfüllen ihren Zweck nur, wenn sie nach objektiven Gesichtspunkten, d. h. nach den Geboten der Gleichmäßigkeit, Gerechtigkeit und Sachlichkeit, erstellt werden. 2Dazu gehört auch eine Vergleichbarkeit der Beurteilungsergebnisse auf Ebene der bayerischen Diözesen. 3Die Beurteilungen müssen ein möglichst zutreffendes, umfassendes und ausgewogenes Bild von den Leistungen und Fähigkeiten der Lehrkräfte geben. 4Dementsprechend müssen in den Beurteilungen sowohl Stärken als auch Schwächen, soweit diese für die dienstliche Verwendbarkeit von Bedeutung sind oder sein können, zum Ausdruck kommen. 5Dabei ist zu vermeiden, dass erstmals zum Ende des Beurteilungszeitraums Mängel angesprochen werden. 6Sie sind gegebenenfalls rechtzeitig anzusprechen und Möglichkeiten zur Abhilfe aufzuzeigen, damit die Mängel abgestellt werden können. 7Das diesbezüglich Veranlasste ist zu dokumentieren.

2. Inhalt der Beurteilungen, Beurteilungsmaßstab und Bewertung

1Dienstliche Beurteilungen sind die turnusmäßige bzw. periodische Beurteilung, die Zwischenbeurteilung und die Anlassbeurteilung, bei Beamtinnen und Beamten des Katholischen Schulwerks auch die Einschätzung während der Probezeit und die Probezeitbeurteilung ([Art. 54 Abs. 1 LlbG](#) entsprechend). 2Im Einzelnen wird hierzu Folgendes bestimmt:

2.1 Aufgabenbeschreibung

1Der dienstlichen Beurteilung ist eine Beschreibung der dienstlichen Aufgaben, die die Lehrkraft im Beurteilungszeitraum wahrgenommen hat, voran zustellen ([Art. 58 Abs. 1 LlbG](#) entsprechend).

2Sie soll erkennen lassen:

- in welchen Jahrgangsstufen die Lehrkraft überwiegend eingesetzt war,
- welche Funktionen und welche dem kirchlichen Profil zuzuordnende bzw. andere besondere dienstliche Aufgaben ihr übertragen waren.

3Bei Teilzeitbeschäftigung sind deren zeitlicher Umfang und deren Dauer anzugeben. 4Die Beschreibung ist auf das Wesentliche zu beschränken.

2.2 Beurteilungsmerkmale

1Die dienstliche Beurteilung hat sich entsprechend [Art. 58 Abs. 2 LlbG](#) auf die Beurteilungsmerkmale der fachlichen Leistung sowie der Eignung und Befähigung der Lehrkraft zu erstrecken. 2Die Einzelmerkmale, die der Erfassung von Leistung, Eignung und Befähigung dienen und auf die jeweils einzugehen ist, werden im Folgenden aufgeführt. 3Ergänzt werden die staatlichen Beurteilungsmerkmale durch Leistungsbeschreibungen und -anforderungen, wie sie für katholische Schulen maßgeblich und z. B. in den „Qualitätskriterien für Katholische Schulen“ (2009) grundgelegt sind. 4Die Erläuterungen der einzelnen Merkmale sind nicht abschließend; die Beurteilenden können gegebenenfalls auf weitere Gesichtspunkte eingehen. 5Zu bedenken ist, dass die der Erfassung der Beurteilungsmerkmale dienenden Gesichtspunkte nicht streng voneinander getrennt, sondern eng miteinander verknüpft sind und sich teilweise überschneiden.

2.2.1 Beurteilung der fachlichen Leistung

Sofern aufgrund behördlicher Anordnung oder außergewöhnlicher Ereignisse Unterricht zeitweilig nicht oder nur eingeschränkt in Präsenzform stattfindet, so sind die sich daraus ergebenden besonderen Anforderungen einschließlich der an der jeweiligen Schule gegebenen Rahmenbedingungen und technischen Möglichkeiten bei der Beurteilung der fachlichen Leistung zu berücksichtigen.

2.2.1.1 Unterrichtsplanung und Unterrichtsgestaltung

Bei der Beurteilung der Unterrichtsqualität sind folgende Kriterien entscheidend:

- die Planung des Schuljahres durch eine sinnvolle Verteilung der Lehrplaninhalte,
- die Umsetzung schuleigener Curricula oder Bildungsstandards sowie die Einbeziehung der Schwerpunkte des kirchlichen Profils,

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

Didaktik:

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

Methodik:

- Methodenvielfalt,
- angemessener Einsatz situations- und adressatenbezogener, unterrichtlicher und erzieherischer Maßnahmen,
- Einsatz von Unterrichtsmethoden und Lernarrangements, die Schülerinnen und Schüler aktivieren, die Lern- und Leistungsbereitschaft fördern und selbst gesteuertes, selbsttätiges und selbstständiges Lernen unterstützen,
- kompetenter und effizienter Einsatz von Medien,

- innere Differenzierung, die es den Schülerinnen und Schülern erlaubt, dem eigenen Lernrhythmus zu folgen und es sowohl schwächeren als auch besonders begabten Schülerinnen und Schülern ermöglicht, sich aktiv und erfolgreich einzubringen,
- Einsatz von Formen offenen Unterrichts (bspw. Projektarbeit, Stationenarbeit, Werkstattunterricht, Wochenplanarbeit, fächerverbindender Unterricht usw.),
- planvolle Einbeziehung außerschulischer Lernorte sowie Kooperation mit Betrieben, mit kommunalen, kirchlichen, karitativen und anderen Einrichtungen,
- altersentsprechende Orientierung der Schülerinnen und Schüler in der Berufswelt und die Vorbereitung auf den Übergang an weiterführende Schulen und Hochschulen durch Initiativen (z. B. Besuch von Informationsveranstaltungen, Berufsberatungen, Vorstellung von Berufen – auch von Eltern, Unternehmensbesuche, Betriebspraktika).

Sicherung des Unterrichtsziels:

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

Leistungsnachweise/Leistungsbeurteilung:

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

2.2.1.2 Unterrichtserfolg

Beim Unterrichtserfolg sind vor allem folgende Gesichtspunkte zu beurteilen:

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

2.2.1.3 Erzieherisches Wirken

1Grundlage für das Erziehungskonzept der Schule ist die christliche Sicht von Mensch und Welt, wie sie im Evangelium zum Ausdruck kommt. 2Die Lehrkräfte sind Vorbild durch ihr dienstliches Verhalten und ihre Lebensführung und verstehen ihr Handeln als Dienst am Mitmenschen.

3Bei der Beurteilung des erzieherischen Wirkens geht es um folgende persönliche Bereiche:

- die Bejahung der christlichen Werte und Erziehungsziele sowie des Erziehungs- und Bildungsauftrags der Kirche,
- die Umsetzung des Erziehungskonzeptes der Schule in allen Unterrichtsfächern und bei allen außerunterrichtlichen Angeboten,
- spürbare Achtung vor der Person der Schülerinnen und Schüler,
- begründetes Einbringen der eigenen Positionen im Schulalltag, Selbstreflexion im Wissen um die eigenen Stärken und Schwächen,
- offener und vertrauensvoller Umgang mit den Schülerinnen und Schülern,
- Bereitschaft den einzelnen Schülerinnen und Schülern als Ansprechpartnerin bzw. als Ansprechpartner zur Verfügung zu stehen, um sie in persönlicher und fachlicher Hinsicht zu fördern und in ihrer Entwicklung unter Wahrung der dabei notwendigen persönlichen Distanz begleiten zu können,
- Aufmerksamkeit für die Ängste und Sorgen der Schülerinnen und Schüler,
- aktive Beteiligung an der pastoralen Gestaltung des Schullebens und die Beachtung schulpastoraler Anliegen im Unterricht,
- Anregung der Schülerinnen und Schüler zum persönlichen und gemeinschaftlichen Gebet, zur Meditation, zur Mitfeier des Gottesdienstes und zu anderen Ausdrucksformen des religiösen Lebens,
- Anregung zur kritischen Auseinandersetzung mit Werten, Normen und Einstellungen,
- Unterstützung der Schülerinnen und Schüler bei deren Persönlichkeitsentwicklung, beim Reflektieren des eigenen Tuns und darin, Verantwortung für sich selbst sowie für andere in Familie, Kirche und Gesellschaft zu übernehmen,
- Befähigung zu verantwortungsbewusstem Handeln im Sinne der Ehrfurcht vor Gott sowie der Achtung vor der unveräußerlichen Würde eines jeden Menschen, vor allem Leben und vor der gesamten Schöpfung,
- Erziehung zur Wertschätzung der Verschiedenartigkeit aller Menschen, ungeachtet der sozialen, kulturell-ethnischen und religiösen Herkunft, in einer Atmosphäre der Offenheit und des Dialogs zwischen Konfessionen, Religionen und Weltanschauungen,
- Förderung des wertschätzenden und verantwortungsvollen Umgangs der Schülerinnen und Schüler mit dem eigenen Körper und dem Körper der anderen,
- altersangemessene fachliche und persönliche Unterstützung der Schülerinnen und Schüler bei der Entwicklung von Fach-, Sozial- und Methodenkompetenzen sowie beim Erkennen, Ausschöpfen und Kultivieren der innewohnenden Potentiale,
- Förderung sozialer Tugenden, wie Kooperationsbereitschaft, Beziehungs- und Gemeinschaftsfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Höflichkeit, Freundlichkeit und Rücksichtnahme,
- Unterstützung der Schülerinnen und Schüler, ihre Begabungen und Fähigkeiten im Schulleben einzubringen,
- Förderung von Solidarität und Hilfe für Schwächere, z. B. das eigenverantwortliche Engagement von Schülerinnen und Schülern in der Schulgemeinschaft (z. B. Tutorinnen und Tutoren, Streitschlichterinnen und Streitschlichter) und das Engagement in „Compassion“-Projekten,

- Lösen/Bewältigen von schwierigen Situationen und Konflikten, insbesondere bei Kindern und Jugendlichen in individuellen und/oder sozialen Schwierigkeiten sowie bei Leid, Tod und Trauer,
- Eintreten für Schwächere; achten darauf, dass Andersdenkende nicht verletzt werden und sachbezogene Meinungsäußerungen respektiert werden,
- aktive und fördernde Mitarbeit an Inklusionsmaßnahmen, soweit diese an der Schule bestehen,
- Einsatz für einen ggf. gemeinsamen Unterricht von Schülerinnen und Schülern mit und ohne sonderpädagogischem Förderbedarf,
- Führung und Betreuung von Klassen und Unterrichtsgruppen, auch bei außerunterrichtlichen Veranstaltungen wie z. B. Gottesdiensten, Festen, Feiern, Wanderungen, Fahrten, Theater, Musik und Kunstausstellungen.

2.2.1.4 Zusammenarbeit

Zu beurteilen sind:

- die Fähigkeit und Bereitschaft zur unterstützenden Zusammenarbeit und zum respektvollen und wertschätzenden Umgang mit der Schulleitung, dem Kollegium und den Erziehungsberechtigten und den nicht unterrichtenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in gegenseitiger Achtung vor der jeweiligen Profession bzw. Rolle,
- die für die Erziehungsarbeit nötige rege Kommunikation und Zusammenarbeit mit den Familien der Schülerinnen und Schüler, Vorbereitung und Einsatz für Elterngespräche und Elternversammlungen,
- die intensive Zusammenarbeit im Kollegium, gegenseitige Unterstützung und Hilfe,
- die Unterstützung neuer Kolleginnen und Kollegen bei der Eingliederung in das Kollegium und die Offenheit, von ihnen ausgehende Impulse anzunehmen,
- die Pflege der Gemeinschaft durch z. B. Gottesdienste für das Kollegium, Feste, Feiern, gemeinsame Unternehmungen und Veranstaltungen, Treffen mit ehemaligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,
- die Zusammenarbeit und Vernetzung mit Einrichtungen, Verbänden und Vereinen der Jugendarbeit im kirchlichen, musisch-kulturellen, sportlichen und gesellschaftspolitisch-bürgerschaftlichen Bereich sowie mit anderen schulischen und außerschulischen Stellen (z. B. Kindertageseinrichtungen, anderen Schularten, Schulberatung, Jugendämtern, Ausbildungsbetrieben, Unternehmen, Hochschulen, anderweitigen Institutionen, die die schulische und unterrichtliche Arbeit bereichern und sie besonders in der Gewalt- und Suchtprävention unterstützen können),
- die Zusammenarbeit mit Pfarrgemeinden, Missionarinnen und Missionaren, Entwicklungshelferinnen und Entwicklungshelfern und deren Unterstützung.

2.2.1.5 Sonstige dienstliche Tätigkeiten

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

- Initiativen, regelmäßige Beratungen und Beiträge zur inneren Schulentwicklung über den Unterricht hinaus,
- Beratungen über die persönliche und soziale Entwicklung der Schülerinnen und Schüler einer Klasse,
- Mitwirkung in Jahrgangs- oder Fächer-Teams, in denen auch Unterricht gemeinsam vorbereitet werden kann,
- Aktivitäten in der Lehrerfortbildung,

- Organisation und Durchführung schulischer Veranstaltungen, insbesondere auch auf religiösem Gebiet (z. B. Schulgottesdienste, Andachten, Besinnungstage),
- Tätigkeit als Verbindungslehrkraft oder Ansprechpartnerin bzw. Ansprechpartner für die Schülerinnen und Schüler,
- Mitarbeit im Schulforum und in sonstigen schulischen Gremien, wie zum Beispiel dem Disziplinarausschuss,
- Erarbeitung des Stundenplans,
- Mitwirkung bei der offenen und gebundenen Ganztagschule,
- Mitarbeit bei der Organisation des Unterrichtsbetriebs (z. B. Schülerbücherei, EDV-Räume),
- Mitarbeit bei sonstigen übertragenen Aufgaben.

2.2.1.6 Wahrnehmung von übertragenen schulischen Funktionen

(Nur bei endgültiger oder kommissarischer Übertragung von beförderungsrelevanten Funktionen im Sinne des schulartspezifischen Funktionenkatalogs)

1Die Wahrnehmung von Funktionen ist unter folgenden Gesichtspunkten zu bewerten:

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

2Bei Lehrkräften, die auch als Schulpsychologinnen bzw. Schulpsychologen oder Beratungslehrkräfte tätig sind, werden die damit in Zusammenhang stehenden Leistungen, z. B. Planung und Gestaltung der Beratungstätigkeit, Erfolg der Beratungstätigkeit, Zusammenarbeit, beurteilt.

2.2.1.7 Führungsverhalten (nur bei Lehrkräften, die bereits Vorgesetzte sind)

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

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

2.2.2 Beurteilung der Eignung und Befähigung

2.2.2.1 Entscheidungsvermögen

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

2.2.2.2 Einsatzbereitschaft

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

2.2.2.3 Berufskennntnisse und ihre Erweiterung

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

2.2.3 Ergänzende Bemerkungen

2.2.3.1 ¹Hier kann das durch die Bewertung der einzelnen Beurteilungsmerkmale von der Lehrkraft gezeichnete Bild durch ergänzende Bemerkungen, insbesondere zur Einschätzung ihrer Persönlichkeit, die in den beiden Blöcken „fachliche Leistung“ und „Eignung/Befähigung“ noch nicht ausreichenden Niederschlag gefunden haben, aber in die Gesamturteilsbildung einbezogen werden sollen, abgerundet werden. ²Hierzu zählt auch der Fall, dass eine Schwerbehinderte bzw. ein Schwerbehinderter trotz der mit der Behinderung verbundenen Erschwernis gute oder gar herausragende Leistungen erbringt (vgl. Nr. 9.1 Satz 2 der Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat über die Richtlinien über die Inklusion behinderter Angehöriger des Öffentlichen Dienstes in Bayern (Bayerische Inklusionsrichtlinien) vom 29. April 2019 (BayMBI. Nr. 165)). ³Hat die Behinderung eine Minderung der Arbeits- bzw. der Verwendungsfähigkeit zur Folge, ist in den ergänzenden Bemerkungen ein Hinweis aufzunehmen, dass die Minderung der Arbeits- bzw. Verwendungsfähigkeit infolge der Behinderung berücksichtigt wurde (vgl. Nr. 9.3.2 Satz 1 der Bayerischen Inklusionsrichtlinien).

2.2.3.2 Soweit die oder der zu Beurteilende nicht widerspricht, ist auch die Tätigkeit als Mitglied einer Mitarbeitervertretung, der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen, einer Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen, einer Schwerbehindertenvertretung oder eines vergleichbaren Gremiums anzugeben.

2.2.3.3 ¹Desgleichen sollen besondere Leistungen der Lehrkraft im Beurteilungszeitraum vermerkt werden. ²Dabei kann auch auf wissenschaftliche, schriftstellerische oder künstlerische Leistungen eingegangen werden. ³Tätigkeiten im kirchlichen Bereich (z. B. Pfarrgemeinde, Verbände, Jugendarbeit) sind zu erwähnen. ⁴Ebenso können Tätigkeiten im öffentlichen Leben

– vor allem auch ehrenamtliche Tätigkeiten –, wie z. B. die Mitarbeit in Jugendpflege, Erwachsenenbildung, Berufsbildungsausschüssen, im Büchereiwesen sowie im sportlichen, politischen und kulturellen Bereich erwähnt werden. ⁵Wenn und soweit sich beurteilungsrelevante Einzelmerkmale wie Teamverhalten, Führungsverhalten, Organisationsfähigkeit, Eigeninitiative und Verantwortungsbereitschaft, die beispielsweise bei der Betreuung und Pflege von Kindern, Kranken oder alten Menschen sowie bei der Ausübung eines Ehrenamtes erworben bzw. vertieft werden können, erkennbar im dienstlichen Verhalten äußern, finden sie ihren Niederschlag in einer entsprechenden Bewertung der einzelnen Beurteilungskriterien.

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

2.2.3.5 ¹Soweit Veranlassung besteht, sollte hier auch angegeben werden, ob Umstände vorliegen, welche die Beurteilung erschwert haben und den Wert der Beurteilung einschränken können (z. B. längere Krankheiten, schlechter Gesundheitszustand der bzw. des zu Beurteilenden, häufige Versetzung oder häufiger Wechsel des Arbeitsplatzes im Berichtszeitraum). ²Auf einen Abfall oder eine Steigerung der Leistungen in der Berichtszeit und gegebenenfalls – soweit bekannt – deren Ursachen ist einzugehen. ³Haben sich die Leistungen einer oder eines Schwerbehinderten in einem Beurteilungszeitraum gegenüber einer früheren Beurteilung wesentlich verschlechtert, so ist zu vermerken, ob und inwieweit die nachlassende Arbeits- bzw. Verwendungsfähigkeit ggf. auf die Behinderung zurückzuführen ist.

2.3 Beurteilungsmaßstab und Bewertung

2.3.1 ¹Die dienstliche Beurteilung soll die Leistung der Lehrkraft in Bezug auf ihre Funktion und im Vergleich zu anderen Lehrkräften derselben Besoldungsgruppe objektiv darstellen ([Art. 58 Abs. 2 Satz 1 LlbG](#) entsprechend). ²Nach der Einräumung des Rechts zum Führen einer höheren Berufsbezeichnung, nach einem Bewährungsaufstieg oder nach einer Beförderung ist daher Vergleichsmaßstab für die Beurteilung das von einer Lehrkraft der neuen Besoldungsgruppe zu fordernde Leistungsniveau.

2.3.2 Bewertung

2.3.2.1 ¹Die Bewertung erfolgt nach einem System mit sieben Bewertungsstufen. ²Bei den Einzelmerkmalen sind die Abkürzungen für die jeweilige Bewertungsstufe, wie sie für das Gesamtergebnis vorgesehen sind, anzugeben (vgl. Nr. 2.3.2.2). ³Die bei dem jeweiligen Einzelmerkmal zugrunde zu legenden Kriterien sind beispielhaft im Formblatt angegeben. ⁴Eine verbale Beschreibung der Leistungs- und Persönlichkeitsmerkmale ist vorzunehmen. ⁵Je differenzierter das Leistungsgefüge des zu beurteilenden Personenkreises in der dienstlichen Beurteilung zum Ausdruck kommt, umso größere Bedeutung kann der Beurteilung im Rahmen von Beförderungen, Bewährungsaufstiegen oder bei der Einräumung des Rechts zum Führen einer höheren Berufsbezeichnung sowie bei anderen Personalentscheidungen zukommen. ⁶Dies ist nur möglich, wenn der Bewertungsrahmen ausgeschöpft wird.

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

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

Leistung, die die Anforderungen besonders gut erfüllt (BG)

Leistung, die die Anforderungen übersteigt (UB)

Leistung, die den Anforderungen voll entspricht (VE)

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

Leistung, die Mängel aufweist (MA)

Leistung, die insgesamt unzureichend ist (IU)

Zwischenstufen und Zusätze sind nicht zulässig.

2.3.2.3 Erläuterung der Bewertungsstufen:

(1)Die Umschreibungen schöpfen die Bewertungsstufen naturgemäß nicht in jeder Hinsicht aus; sie sind vielmehr als Hilfen für die Beurteilenden aufzufassen. 2Positive Eigenschaften, die in der Umschreibung einer Bewertungsstufe genannt sind, werden in den Umschreibungen der besseren Bewertungsstufen vorausgesetzt).

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

1Dieses Gesamturteil ist der Lehrkraft zu erteilen, die nach Leistung, Eignung und Befähigung die Anforderungen in außergewöhnlicher Weise übertrifft, die normaler- und billigerweise an Lehrkräfte ihrer Besoldungsgruppe gestellt werden. 2Es handelt sich also um eine Lehrkraft, die aufgrund eines herausragenden Fachwissens und außerordentlicher pädagogischer Fähigkeiten stets Spitzenleistungen erbringt, prägenden Einfluss auf das Schulleben hat und die durch ihr Engagement, ihre personale Kompetenz und ihr organisatorisches Geschick die Eignung zeigt, im Schul- und Bildungswesen an leitender Stelle tätig zu sein. 3Die Lehrkraft wirkt in jeder Hinsicht herausragend für das kirchliche Profil der Schule.

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

1Dieses Gesamturteil ist der Lehrkraft zu erteilen, die nach Leistung, Eignung und Befähigung die Anforderungen ganz besonders gut erfüllt, die normaler- und billigerweise an Lehrkräfte ihrer Besoldungsgruppe gestellt werden. 2Es handelt sich also um eine Lehrkraft, die Engagement und Einsatzbereitschaft zeigt und die sich durch vorzügliche pädagogische und organisatorische, praktische, wissenschaftliche bzw. künstlerische Fähigkeiten auszeichnet und, auch über den Bereich der einzelnen Schule hinaus, verwendbar ist. 3Die Lehrkraft wirkt ganz besonders gut für das kirchliche Profil der Schule.

2.3.2.6 Leistung, die die Anforderungen übersteigt (UB):

1Dieses Gesamturteil ist der Lehrkraft zu erteilen, die nach Leistung, Eignung und Befähigung die Anforderungen übertrifft, die normaler- und billigerweise an Lehrkräfte ihrer Besoldungsgruppe gestellt werden. 2Es handelt sich also um eine Lehrkraft, die über ein umfassendes Fachwissen verfügt, sich in jeder Hinsicht bewährt und kontaktfreudig, selbstkritisch und urteilssicher, einwandfreie Leistungen erbringt, die auch besonders schwierige schulische Situationen meistert und das Schulleben verantwortungsbewusst mitgestaltet. 3Die Lehrkraft wirkt überdurchschnittlich für das kirchliche Profil der Schule.

2.3.2.7 Leistung, die den Anforderungen voll entspricht (VE):

1Dieses Gesamturteil ist der Lehrkraft zu erteilen, die nach Leistung, Eignung und Befähigung den Anforderungen voll gerecht wird, die normaler- und billigerweise an Lehrkräfte ihrer Besoldungsgruppe gestellt werden. 2Es handelt sich also um eine Lehrkraft, die über ein reiches Fachwissen verfügt, sicheres pädagogisches Einfühlungsvermögen besitzt und schwierige Aufgaben verlässlich und zielstrebig erfüllt. 3Unerlässlich ist es, dass die Lehrkraft bei den Gesichtspunkten der Unterrichtsgestaltung, des erzieherischen Wirkens und des Unterrichtserfolgs die Anforderungen zuverlässig erfüllt. 4Die Lehrkraft wirkt deutlich für das kirchliche Profil der Schule.

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

1Dieses Gesamturteil ist der Lehrkraft zu erteilen, die nach Leistung, Eignung und Befähigung die Anforderungen erfüllt, die normaler- und billigerweise an Lehrkräfte ihrer Besoldungsgruppe gestellt werden. 2Es handelt sich also um eine Lehrkraft, die bei angemessenem Einsatz ihrer Kräfte ihre Aufgaben in der Regel ordnungsgemäß erledigt und die ihr in der Schule üblicherweise begegnenden Probleme aufgrund solider Berufskenntnisse im Wesentlichen löst. 3Unerlässlich ist es, dass die Lehrkraft den Unterricht fachgerecht gestaltet, die Schülerinnen und Schüler zu führen versteht und sichtbare Unterrichtserfolge erzielt. 4Die Lehrkraft wirkt in ausreichendem Maß für das kirchliche Profil der Schule.

2.3.2.9 Leistung, die Mängel aufweist (MA):

1Dieses Gesamturteil ist der Lehrkraft zu erteilen, die nach Leistung, Eignung und Befähigung die Anforderungen nicht voll erfüllt, die normaler- und billigerweise an Lehrkräfte ihrer Besoldungsgruppe gestellt werden. 2Es handelt sich also um eine Lehrkraft, die sich bemüht, den ihr gestellten fachlichen und pädagogischen Aufgaben gerecht zu werden, deren Leistungen und Kenntnisse aber Mängel aufweisen, die durch Vorzüge auf anderen Gebieten nicht mehr ausgeglichen werden können, und deren Einsatzmöglichkeiten deshalb Beschränkungen unterworfen sind. 3Die Lehrkraft wirkt nur eingeschränkt für das kirchliche Profil der Schule.

2.3.2.10 Leistung, die insgesamt unzureichend ist (IU):

1Dieses Gesamturteil ist der Lehrkraft zu erteilen, deren Leistungen den unerlässlichen Anforderungen nicht mehr genügen, die normaler- und billigerweise an Lehrkräfte ihrer Besoldungsgruppe gestellt werden. 2Es handelt sich also um eine Lehrkraft, die den ihr gestellten fachlichen und pädagogischen Aufgaben nicht gerecht wird. 3Die Lehrkraft wirkt kaum für das kirchliche Profil der Schule.

2.3.3 Gesamturteil

2.3.3.1 1Die bei den einzelnen Beurteilungsmerkmalen vergebenen Bewertungsstufen müssen das Gesamtergebnis tragen. 2Die für die Bildung des Gesamturteils wesentlichen Gründe sind darzulegen. 3Macht erst die Gewichtung bestimmter Einzelmerkmale die Vergabe einer bestimmten Bewertungsstufe plausibel und ist diese nicht schon in anderer Weise transparent gemacht, so ist diese Gewichtung darzustellen und zu begründen.

2.3.3.2 1Unterricht und Erziehung sind die Hauptaufgaben einer Lehrkraft und haben deshalb bei der Bildung des Gesamturteils zentrale Bedeutung. 2Ausgangspunkt der Bildung des Gesamturteils sollen daher hauptsächlich die Einzelwertungen der Merkmale „Unterrichtsplanung und Unterrichtsgestaltung“, „Unterrichtserfolg“ und „Erzieherisches Wirken“ sein; hiervon kann insbesondere abgewichen werden, wenn ein wesentlicher Teil der dienstlichen Aufgaben nicht unterrichtlicher Art ist.

2.3.4 1Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung dürfen sich nicht nachteilig auf die Beurteilung auswirken. 2Dies gilt auch für die Tätigkeit als Mitglied der Mitarbeiter- oder der Schwerbehindertenvertretung, der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft oder der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen. 3Die aus wichtigem Grund (z. B. Kinderbetreuung, Betreuung einer bzw. eines pflegebedürftigen Angehörigen) vorübergehend eingeschränkte Bereitschaft zur Übernahme einer Funktion darf nicht nachteilig gewertet werden.

2.3.5 1Im Beurteilungsbogen ist auch eine Aussage zur Schwerbehinderung (unter Angabe des Grades der Behinderung) zu treffen. 2Zu den schwerbehinderten Menschen gehört insoweit der Personenkreis nach [§ 2 Abs. 2 SGB IX](#) (schwerbehinderte Menschen) und nach [§ 2 Abs. 3 SGB IX](#) (gleichgestellte behinderte Menschen). 3Bei der Beurteilung der Leistung Schwerbehinderter ist eine evtl. Minderung der Arbeits- und/oder der Verwendungsfähigkeit durch ihre Behinderung zu berücksichtigen ([Art. 21 Abs. 2 LfBG](#) in Verbindung mit Nr. 9.2.1 Satz 3 der Bayerischen Inklusionsrichtlinien).

3. Verwendungseignung

3.1 1Sind Angaben dazu möglich, für welche dienstlichen Aufgaben und beförderungsrelevanten Funktionen die beurteilte Lehrkraft in Betracht kommt, so sind diese bei dem Beurteilungsmerkmal „Verwendungseignung“ zu vermerken. 2Die Beurteilungsaussagen müssen die Feststellung über die dienstliche Verwendungseignung tragen. Maßgebend ist jeweils die Eignung einer Lehrkraft, nicht z. B. die organisatorische Situation an der einzelnen Schule. 3Aussagen zur Verwendungseignung werden nicht gesondert bewertet.

3.2 Sofern für die oder den Beurteilten eine Verwendung in Führungspositionen (z. B. Schulleiterin, Schulleiter, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Direktorat, Lehrkraft mit Führungsaufgaben) in Betracht kommt, ist eine differenzierte Aussage zur Führungsqualifikation (Führungspotenzial) zu treffen.

3.3 Bei in Betracht gezogener Verwendung in herausgehobenen Funktionen sind folgende Kriterien zu berücksichtigen:

- Auftreten, persönliche Wirkung,
- Kontaktfähigkeit,
- Zuhören,
- Ausdrucksfähigkeit,
- Argumentation,
- Überzeugungskraft,
- Durchsetzungsvermögen,
- Motivationsfähigkeit,
- Gesprächsführung,
- Lösen/Bewältigen von schwierigen Situationen und Konflikten,
- Zeitmanagement,

- Informationsverhalten,
- Organisationsgeschick,
- Aufgeschlossenheit gegenüber Gesamtinteressen/Sensibilität für Umweltbedingungen,
- Strategisches Denken,
- Diagnosefähigkeit/Urteilsvermögen,
- Kreatives Denken,
- Innovatives Denken,
- Identifikation mit dem kirchlichen Profil,
- Einsatz für die Umsetzung des kirchlichen Profils.

3.4 Auf eine Aussage zur Verwendungseignung wird verzichtet,

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

4. Beurteilungsverfahren

4.1 Allgemeines

4.1.1 ¹Die bzw. der Beurteilende hat der dienstlichen Beurteilung Tatsachen aus dem gesamten Beurteilungszeitraum und aus dem gesamten Aufgabenbereich der zu beurteilenden Lehrkraft zugrunde zu legen. ²Dabei sind Beobachtungen heranzuziehen, die innerhalb und außerhalb des Unterrichts gemacht werden. Als Hilfen dienen dabei vor allem Unterrichtsbesuche, daneben die Überprüfung der Aufgabenstellung, der Korrektur und Bewertung von Schülerinnen- und Schülerarbeiten, die persönliche Aussprache sowie die Stellungnahme von weiteren am Beurteilungsverfahren beteiligten Personen. ³Der Leistungsfortschritt der Klasse ist ein wichtiger Indikator.

4.1.2 Unterrichtsbesuche

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

4.1.2.2 ¹Bei Realschulen, Gymnasien und beruflichen Schulen einschließlich den entsprechenden Schulen zur sonderpädagogischen Förderung ist darauf zu achten, dass Unterrichtsbesuche in allen Fächern, in denen die Lehrkraft die Lehramtsbefähigung besitzt und Unterricht gibt – verteilt auf verschiedene Jahrgangsstufen – durchgeführt werden. ²Besitzt die Lehrkraft keine Lehramtsbefähigung, sind insoweit maßgeblich die Fächer, in denen die Lehrkraft stundenplanmäßigen Unterricht erteilt.

4.1.2.3 Bei Grund- und Mittelschulen, Grund- und Mittelschulen zur sonderpädagogischen Förderung und Schulen für Kranke sollen Unterrichtsbesuche in verschiedenen Jahrgangsstufen und Unterrichtsfächern erfolgen.

4.1.2.4 Die bzw. der Beurteilende kann die Anzahl der der Beurteilung zugrunde liegenden Unterrichtsbesuche reduzieren, wenn im Laufe des letzten oder vorletzten Jahres des Beurteilungszeitraums während eines oder mehrerer Zeitabschnitte von jeweils mindestens zwei Monaten aufgrund behördlicher Anordnung oder außergewöhnlicher Ereignisse Unterricht nicht oder nur eingeschränkt in Präsenzform stattfindet.

4.1.2.5 1Unterrichtsbesuche finden im Allgemeinen ohne Benachrichtigung der Lehrkraft statt. 2Bei der Ansetzung von Unterrichtsbesuchen wird auf ungünstige Umstände Rücksicht genommen (z. B. nach Erkrankungen der Lehrkraft). 3Der/die Beurteilende benennt der Lehrkraft mindestens zwei Wochen vorher einen einmonatigen Zeitraum, in dem ein oder mehrere Unterrichtsbesuche durchgeführt werden. 4Der Tag des Unterrichtsbesuchs wird nicht genannt.

4.1.2.6 1Die erfolgten Unterrichtsbesuche sind zeitnah mit der Lehrkraft zu besprechen. Dieses Gespräch ist von besonderer Bedeutung,
– weil es der Lehrkraft die Möglichkeit gibt, ihre Arbeit zu begründen und ihr Verhalten zu interpretieren,
– weil es für die oder den Beurteilenden Anlass sein kann, das Urteil zu korrigieren oder zu festigen,
– weil es in der Begegnung zwischen Lehrkraft und der oder dem Beurteilenden eine Situation schafft, die über den unmittelbaren Anlass hinaus förderlich sein und zum gegenseitigen Vertrauensverhältnis beitragen kann.
2Der wesentliche Gesprächsinhalt ist von dem/der Beurteilenden zu dokumentieren. 3Der Lehrkraft ist eine Kopie der Dokumentation auszuhändigen. 4Der Erhalt der Dokumentation ist von der Lehrkraft durch Unterschrift zu bestätigen.

4.1.2.7 1Das Fehlen von einem, mehreren oder allen Unterrichtsbesuchen darf weder dazu führen, dass eine Beurteilung nicht oder verspätet erstellt wird, noch darf es sich negativ auf die Bewertung auswirken. 2Nr. 4.2.1.8 bleibt unberührt.

4.1.3 1Sofern Unterricht aufgrund behördlicher Anordnung oder außergewöhnlicher Ereignisse nicht oder nur eingeschränkt in Präsenzform stattfindet oder sofern die Anwesenheit zusätzlicher Personen im Präsenzunterricht aufgrund von Hygienevorgaben nicht zulässig ist, können bei der Beurteilung an der Stelle von Unterrichtsbesuchen Beobachtungen herangezogen werden, die wie folgt gewonnen werden können:

- Die Lehrkraft erläutert Planung und Gestaltung einzelner Unterrichtseinheiten. Sie präsentiert und erläutert Vorlagen und Dokumentationen, z. B. didaktische oder methodische Konzepte, digitale Unterrichtsmaterialien (bei Bedarf auch telefonisch oder per Videokonferenz).
- Der/die Beurteilende schaltet sich unter Einhaltung der Vorgaben des Kirchlichen Datenschutzgesetzes nach Vorankündigung bei digitalen Unterrichtsformen (z. B. synchroner Distanzunterricht per Videokonferenz, Wechselunterricht) zu.
- Die Lehrkraft legt Nachweise bezüglich der Organisation und Durchführung des häuslichen Arbeitens der Schülerinnen und Schüler sowie der Kommunikation mit ihnen während der Phasen des Distanzunterrichts vor. Nachweise sind zum Beispiel Unterrichtsmaterialien für das häusliche Lernen, Arbeitspläne für Schülerinnen und Schüler, Rückmeldungen zum häuslichen Arbeiten, Angaben und Vermerke über Kommunikation und ggf. Kontaktversuche mit Schülerinnen und Schülern sowie Erziehungsberechtigten.

2Der/die Beurteilende darf die in den verwendeten digitalen Kommunikations- und Kollaborationswerkzeugen verarbeiteten Daten der Lehrkraft nur in deren Gegenwart und über deren Nutzerzugang einsehen.

4.1.4 Beurteilungsgrundlagen

4.1.4.1 1Die dienstlichen Beurteilungen sollen nicht ausschließlich aufgrund eigener Wahrnehmungen der bzw. des Beurteilenden angefertigt werden. 2Die letzte Verantwortung für die dienstliche Beurteilung bleibt aber stets bei ihr bzw. ihm.

4.1.4.2 1Beurteilende Schulleiterinnen oder Schulleiter können Beobachtungen ihrer Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter (einschließlich Außenstellenleiterinnen bzw. Außenstellenleiter beruflicher Schulen), der Lehrkräfte mit Führungsaufgaben und der Fachbetreuerinnen bzw. Fachbetreuer als Beurteilungsgrundlagen heranziehen und diese Lehrkräfte an Unterrichtsbesuchen beteiligen. 2Während Fachbetreuerinnen bzw. Fachbetreuer die Schulleiterinnen bzw. Schulleiter sowie die Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter bei den Unterrichtsbesuchen begleiten, können die Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter und die Lehrkräfte der mit Führungsaufgaben von der Schulleiterin bzw. dem Schulleiter mit der Durchführung eigenständiger Unterrichtsbesuche betraut werden.

4.1.4.3 1Die von der Schulleiterin oder dem Schulleiter beauftragten Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter, Lehrkräfte der mit Führungsaufgaben, Fachbetreuerinnen bzw. Fachbetreuer sowie Fachberaterinnen bzw. Fachberater sind zur Übernahme dieser Aufgaben verpflichtet. 2Bei der dienstlichen Beurteilung von Fachlehrerinnen und Fachlehrern im Bereich der beruflichen Schulen soll die oder der Beurteilende aufgrund der besonderen Struktur des fachpraktischen Unterrichts fachkundige Lehrkräfte beteiligen.

4.1.4.4 Die eigenständig Unterrichtsbesuche durchführenden Personen sowie die Fachbetreuerinnen und Fachbetreuer haben auf Anforderung der Schulleiterin bzw. des Schulleiters Beiträge zur Beurteilung zu erstellen.

4.1.4.5 Sofern die beurteilende Person im Rahmen dieser Beurteilungsrichtlinien allgemeinverbindliche Vorgaben hinsichtlich der verfahrensgemäßen Durchführung der Unterrichtsbesuche und/oder der Erstellung der Beurteilungsbeiträge beabsichtigt, bedarf es der Mitbestimmung der örtlichen Mitarbeitervertretung gemäß § 36 Abs. 1 Nr. 6 MAVO.

4.1.4.6 Die Lehrkraft hat ein Recht auf Einsichtnahme in die sie betreffenden, der beurteilenden Person zugeleiteten Beurteilungsbeiträge.

4.1.5 Schriftlich festgelegte und zum Personalakt genommene Zielvereinbarungen, die zur Erfüllung der Dienstaufgaben getroffen wurden, sind Gegenstand der dienstlichen Beurteilung.

4.1.6 Bei Teilzeitbeschäftigung gelten die gleichen Grundsätze für die Beurteilung wie bei Vollbeschäftigung. Der verminderte Umfang der Unterrichtspflichtzeit ist entsprechend § 8 Abs. 1 Satz 4 KLDO zu beachten.

4.1.7 Der Beurteilungsbogen kann nach Maßgabe des Schulträgers gemäß anliegendem Muster vereinfacht sein.

4.2 Turnusmäßige bzw. periodische Beurteilungen

4.2.1 Beurteilungszeitraum

4.2.1.1 1Die Beurteilungszeiträume für arbeitsvertraglich beschäftigte Lehrkräfte richten sich nach Teil B, 4.3 Ordnung für Berufsbezeichnungen (OfB) und umfassen entweder drei oder fünf Jahre. 2Für Beamtinnen und Beamten des Katholischen Schulwerks werden die Beurteilungszeiträume durch das Katholische Schulwerk in Bayern gemäß den Beurteilungsrichtlinien des Staatsministeriums für Unterricht und Kultus festgelegt und umfassen grundsätzlich vier Kalenderjahre.

4.2.1.2 1Der Beurteilungszeitraum schließt an den Zeitraum der vorangegangenen turnusmäßigen bzw. periodischen Beurteilung an. 2Die Beurteilung ist unmittelbar nach dem Ende des Beurteilungszeitraums zu erstellen. 3Der Beurteilungszeitraum ist, abgesehen von begründeten Sonderfällen, auszuschöpfen. 4Ein begründeter Sonderfall liegt insbesondere vor, wenn die Lehrkraft innerhalb der letzten fünf Monate des Beurteilungszeitraums die Schule wechselt. 5Ein begründeter Sonderfall liegt auch dann vor, wenn die Schulleiterin bzw. der Schulleiter innerhalb der letzten fünf Monate des Beurteilungszeitraums die Schule wechselt, in die Freistellungsphase der Altersteilzeit, in ein Freistellungsjahr vor dem Ruhestand oder in den Ruhestand tritt. 6In diesen Fällen hat die Schulleiterin bzw. der Schulleiter die dienstlichen Beurteilungen spätestens vier Wochen zuvor abzuschließen und zu eröffnen, soweit keine zwingenden Gründe entgegenstehen; der nachfolgende Beurteilungszeitraum beginnt unmittelbar im Anschluss an den Zeitraum, der mit der vorzeitigen Beurteilung abgeschlossen wurde und verlängert sich entsprechend.

4.2.1.3 Beamtinnen und Beamte des Katholischen Schulwerks, die im Lauf des letzten Jahres des Beurteilungszeitraums in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit übernommen worden sind, sind zum Ablauf eines Jahres nach der Übernahme periodisch zu beurteilen. Gleiches gilt sinngemäß für Beamtinnen und Beamte des Katholischen Schulwerks, die im Lauf des ersten oder zweiten Jahres des Beurteilungszeitraums in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit berufen worden sind.

4.2.1.4

4.2.1.4.1 1Für arbeitsvertraglich beschäftigte Lehrkräfte, die jeweils länger als sechs Monate beurlaubt oder an eine nicht mit unterrichtlichen Aufgaben befasste Stelle abgeordnet oder versetzt waren und im Lauf des letzten Jahres des Beurteilungszeitraums in den Schuldienst zurückkehren, sind Beurteilungen zum Ablauf eines Jahres nach der Rückkehr zu erstellen. 2Vorstehendes gilt sinngemäß für abgeordnete oder versetzte bzw. beurlaubte Lehrkräfte, die im Lauf des ersten, zweiten oder dritten Jahres eines fünfjährigen Beurteilungszeitraums oder im Laufe des ersten Jahres eines dreijährigen Beurteilungszeitraumes den Schuldienst wieder antreten und im Rahmen der turnusmäßigen Beurteilung nicht beurteilt wurden. 3Die gilt nicht für Lehrkräfte in Elternzeit ohne Teilzeitbeschäftigung, familienpolitische Beurlaubung, Pflegezeit oder Sonderurlaub, der dienstlichen Interessen oder öffentlichen oder kirchlichen Belangen dient.

4.2.1.4.2 1Für Beamtinnen und Beamte des Katholischen Schulwerks, die jeweils länger als sechs Monate beurlaubt oder an eine nicht mit unterrichtlichen Aufgaben befasste Stelle abgeordnet oder versetzt waren und im Lauf des letzten Jahres des Beurteilungszeitraums in den Schuldienst zurückkehren, sind zum Ablauf eines Jahres nach der Rückkehr Beurteilungen zu erstellen. 2Gleiches gilt sinngemäß für länger als sechs Monate beurlaubte, abgeordnete oder versetzte Lehrkräfte, die im Lauf des ersten oder zweiten Jahres eines Beurteilungszeitraumes den Schuldienst wieder antreten und im Rahmen der regulären periodischen Beurteilung nicht beurteilt wurden.

4.2.1.5 Lehrkräfte, bei denen eine Elternzeit ohne Teilzeitbeschäftigung, eine familienpolitische Beurlaubung, eine Pflegezeit oder ein Sonderurlaub, welcher dienstlichen Interessen oder öffentlichen bzw. kirchlichen Belangen dient, im Lauf des letzten vollen Schulhalbjahres des turnusmäßigen bzw. periodischen Beurteilungszeitraums beginnt und deren Beurlaubung am

letzten Tag des Beurteilungszeitraumes noch andauert, werden regulär beurteilt, wenn sie seit ihrer letzten turnusmäßigen bzw. periodischen Beurteilung mindestens ein Jahr lang Dienst geleistet haben und eine ausreichende Beobachtungsgrundlage (insbesondere von Unterrichtsbesuchen) vorliegt.

4.2.1.6 1Lehrkräfte, die sich zum Ende des Beurteilungszeitraumes in Elternzeit ohne Teilzeitbeschäftigung, familienpolitischer Beurlaubung, Pflegezeit oder Sonderurlaub, welcher dienstlichen Interessen oder öffentlichen bzw. kirchlichen Belangen dient, befinden und für die keine aktuelle turnusmäßige bzw. periodische Beurteilung vorliegt, werden in der Regel zum Ablauf eines Jahres nach ihrer Rückkehr in den Schuldienst beurteilt (nachgeholte Beurteilung), es sei denn die nächste turnusmäßige bzw. periodische Beurteilung steht innerhalb von 18 Monaten nach Rückkehr an. 2Als Rückkehr in den Schuldienst gilt auch die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung in Elternzeit an derselben Schule. 3Auf Antrag der Lehrkraft kann die Beurteilung auch erst zum Ablauf des zweiten Jahres nach Rückkehr stattfinden, es sei denn die nächste turnusmäßige bzw. periodische Beurteilung steht innerhalb von 30 Monaten an. 4Die Schulleitung informiert die Lehrkraft innerhalb der ersten vier Monate nach ihrer Rückkehr in einem Beratungsgespräch, das in der Regel an einen Unterrichtsbesuch anknüpft, über ihr Antragsrecht. 5Der Antrag ist spätestens mit Ablauf dieser Frist zu stellen. 6Hätte aufgrund des in der nachgeholten Beurteilung erreichten Beurteilungsprädikats zwischenzeitlich eine Beförderung, eine Einräumung des Rechts zum Führen einer höheren Berufsbezeichnung oder ein Bewährungsaufstieg stattfinden müssen, so sind diese unverzüglich nachzuholen. 7Eine rückwirkende Vornahme erfolgt nicht. 8Die Wartezeit für eine weitere Beförderung und für die Einräumung des Rechts zum Führen einer höheren Berufsbezeichnung laufen ab dem Zeitpunkt, der sich bei regulärer turnusmäßiger bzw. periodischer Beurteilung ergeben hätte. 9Der Beurteilungsturnus bleibt unberührt. 10Mit der nachgeholten Beurteilung beginnt daher ein neuer verkürzter Beurteilungszeitraum.

4.2.1.7 1Wird eine Beurteilung aus Gründen, die die Lehrkraft nicht zu vertreten hat, nicht unmittelbar nach dem Ende des Beurteilungszeitraums nach Nr. 4.2.1.1 oder nicht entsprechend Nrn. 4.2.1.4 bis 4.2.1.6 erstellt (verspätete Beurteilung), so ist die arbeitsvertraglich beschäftigte Lehrkraft so zu stellen, als wäre die Beurteilung rechtzeitig erfolgt. 2Hätte aufgrund des in der verspäteten Beurteilung erreichten Beurteilungsprädikats zwischenzeitlich eine Einräumung des Rechts zum Führen einer höheren Berufsbezeichnung oder ein Bewährungsaufstieg stattfinden müssen, so sind diese unverzüglich nachzuholen. 3Eine rückwirkende Vornahme erfolgt nicht. 4Eine sich aus der Verzögerung ergebende Differenz in der Vergütung ist nachzuzahlen, jedoch nur für einen Zeitraum von maximal drei Jahren. 5Die Wartezeit für die Einräumung des Rechts zum Führen einer höheren Berufsbezeichnung läuft ab dem Zeitpunkt, der sich bei rechtzeitiger Erstellung der Beurteilung ergeben hätte. 6Der Beurteilungsturnus gemäß Teil B, 4.3. bleibt unberührt. 7Mit der verspäteten Beurteilung beginnt daher ein neuer, verkürzter Beurteilungszeitraum. 8Sätze 1-5 gelten nicht für verspätete Beurteilungen, die vor dem 01.04.2021 erfolgt sind.

4.2.1.8 1Wenn der/die Beurteilende drei Monate vor Ende des Beurteilungszeitraums noch keine Unterrichtsbesuche durchgeführt hat, ist der Beurteilungszeitraum auf Antrag der arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkraft um bis zu einem Jahr zu verlängern. 2Bei der daraufhin erfolgenden Beurteilung handelt es sich um eine verspätete Beurteilung im Sinne der Nr. 4.2.1.7.

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 1Eine 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. 2Nach 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 1Turnusmäßig bzw. periodisch zu beurteilen sind alle arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräfte und alle auf Lebenszeit verbeamteten Lehrkräfte des Katholischen Schulwerks. 2Nicht 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. 3Für diese Lehrkräfte wird zum Ende der nach Teil B, 4.2. Abschnitt B vorgesehenen Bewährungszeit, bei bewertungsabhängigem Bewährungsaufstieg 6 Jahre nach Beschäftigungsbeginn bzw. Höhergruppierung eine Anlassbeurteilung erstellt, soweit sie nicht durch schriftliche und unwiderrufliche Erklärung auf den Bewährungsaufstieg verzichten.

4.2.2.2

4.2.2.2.1 1Nicht 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. 2Dies gilt nicht, wenn die Lehrkraft noch nicht die Endstufe (Art. 30 Abs. 2 Satz 1 BayBesG entsprechend) in ihrer Besoldungsgruppe erreicht hat. 3Nicht mehr beurteilt wird außerdem, wer wirksam nach Nr. 5 Absatz 5 Sätze 2 bis 6 Teil B, 4.1. auf die Beurteilung verzichtet hat. 4Dies gilt nicht, wenn der Schulträger eine Beurteilung fordert.

4.2.2.2.2 1Nicht 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.

2Nr. 4.2.2.2.1 Satz 2 gilt entsprechend. 3Nicht mehr beurteilt wird außerdem, wer wirksam entsprechend Nr. 5 Absatz 5 Sätze 2 bis 6 Teil B, 4.1. auf die Beurteilung verzichtet hat. 4Dies 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 1Wechselt 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. 2Ist 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 1Im 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 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. 2Eine 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 1Zwischenbeurteilungen sind ohne Gesamturteil, im Übrigen aber – soweit möglich – in derselben Form wie eine turnusmäßige bzw. periodische Beurteilung zu erstellen. 2Im 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 ¹Nach der Hälfte der regelmäßigen Probezeit ist unter Verwendung des Formulars „Einschätzung während der Probezeit“ eine Einschätzung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung vorzunehmen. ²Dies gilt nicht für Lehrkräfte, die für eine Verkürzung der Probezeit in Betracht kommen. ³Sofern an dem erfolgreichen Abschluss der Probezeit Zweifel bestehen, sind diese, ihre Ursachen und die Möglichkeiten der Abhilfe deutlich herauszustellen.

4.4.2 ¹Lehrkräfte im Beamtenverhältnis auf Probe sind gegen Ende der Probezeit unter Verwendung des Formulars „Probezeitbeurteilung“ zu beurteilen. ²Probezeitbeurteilungen dienen primär der Feststellung, ob die betreffenden Lehrkräfte nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung für die Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit geeignet sind. ³Sie 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. ⁴Probezeitbeurteilungen sind mit den Bewertungsstufen „Geeignet“, „Noch nicht geeignet“ oder „Nicht geeignet“ abzuschließen. ⁵Eine Äußerung über die dienstliche Verwendbarkeit entfällt.

4.4.3 ¹Kommt 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. ²In 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 ¹Für 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. ²Die 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 Gesamtpredikat oder die Verwendungseignung auswirkt.

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

4.5.1.2 1In 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. 2Der Beurteilungszeitraum kann somit mehr als fünf Jahre umfassen.

4.5.2 Bewährungsfeststellung

4.5.2.1 1Bei 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. 2Die 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 1Ist gleichzeitig mit dem Ende der Bewährungszeit eine turnusmäßige bzw. periodische Beurteilung fällig, so entfällt die Bewährungsfeststellung. 2Die 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 1Die dienstlichen Beurteilungen der Lehrkräfte erstellt und unterzeichnet die Schulleiterin oder der Schulleiter. 2Treten 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 1Vom 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. 2War 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 ¹Vor 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. ²Die kirchlichen Behörden können eine Vertreterin bzw. einen Vertreter zum Unterrichtsbesuch entsenden. ³Die Beobachtungen und Erkenntnisse der kirchlichen Stellen können der oder dem Beurteilenden als Material für die Beurteilung zur Verfügung gestellt werden. ⁴Die Verantwortung für die dienstliche Beurteilung trägt auch in diesen Fällen allein die Schulleiterin bzw. der Schulleiter. ⁵Der 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 ¹Eine Beteiligung der Mitarbeitervertretung bei der Erstellung der Beurteilung der Lehrkräfte ist weder vorgesehen noch zulässig. ²Über die Tatsache der anstehenden Beurteilung kann generell die Mitarbeitervertretung nach § 27 Abs. 1 Satz 1 MAVO informiert werden. ³Das Beschwerderecht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach § 26 Abs. 3 Nr. 2 MAVO bleibt unberührt.

4.8 Eröffnung der dienstlichen Beurteilung

¹Der für die Lehrkraft vorgesehene Abdruck der Beurteilung ist dieser eine Woche vor Eröffnung der Beurteilung zuzuleiten. ²Bei der Anlassbeurteilung genügt der Zugang am Tag vor der Eröffnung. ³Die dienstliche Beurteilung wird der Lehrkraft von der oder dem Beurteilenden eröffnet. ⁴Die 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. ⁵Die dienstliche Beurteilung ist mit der Lehrkraft zu besprechen. ⁶Bei diesem Beurteilungsgespräch soll auf den wesentlichen Inhalt der Beurteilung eingegangen werden. ⁷Dadurch 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 ¹Der Lehrkraft wird für etwaige Einwendungen eine Überlegungsfrist von drei Wochen nach der Eröffnung eingeräumt. ²Die Lehrkraft soll etwaige Einwendungen innerhalb dieses Zeitraums erheben, damit deren Berücksichtigung im Überprüfungsverfahren sichergestellt ist. ³Nach Ablauf dieser Frist wird die Beurteilung der überprüfenden Stelle vorgelegt. ⁴Diese ist bei arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräften der Schulträger, bei Beamtinnen und Beamten des Katholischen Schulwerks das Katholische Schulwerk in Bayern.

4.9.2 ¹Die Einwendungen der Lehrkraft sind der überprüfenden Stelle mit einer Stellungnahme der oder des Beurteilenden vorzulegen. ²Diese Stellungnahme soll sich mit den erhobenen

Einwendungen auseinandersetzen und keine Ergänzung der dienstlichen Beurteilung darstellen. 3Bei 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 1Die Überprüfung der dienstlichen Beurteilungen dient der Einhaltung des Gebots einer gleichmäßigen Handhabung der Beurteilungsgrundsätze. 2Sie soll spätestens nach einer Frist von sechs Monaten nach der ersten Eröffnung abgeschlossen sein.

4.10.2 1Eine 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. 2Die Lehrkraft bestätigt durch ihre Unterschrift die Eröffnung der geänderten Beurteilung. 3Der Lehrkraft ist ein Abdruck der geänderten Beurteilung auszuhändigen.

4.10.3 1Wird den Einwendungen nicht entsprochen, so ist die Lehrkraft vom Ergebnis der Überprüfung ihrer Einwendungen zu verständigen. 2In diesem Fall oder bei der nochmaligen Eröffnung ist der Lehrkraft die zu ihren Einwendungen erfolgte schriftliche Stellungnahme der oder des Beurteilenden bekannt zu geben. 3Diese 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

1In 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.

2Es 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).

3Für die Leistungsfeststellung im Rahmen der Beurteilung ist der entsprechende Vordruck zu verwenden. 4Für 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 1Entsprechend [Art. 30 Abs. 2 BayBesG](#) steigt der Grundgehalt in regelmäßigen Zeitabständen (bis zum Erreichen der Endstufe) an, wenn die Lehrkraft die mit dem Amt verbundenen Mindestanforderungen erfüllt. 2Bezugspunkt für die entsprechende [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 Zeitraums innehat.

3Die 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. 4Bei der Entscheidung sind sämtliche zurechenbaren Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen.

5Es 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 1Eine 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). 2Durch 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 1Der 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). 2Dies 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. 3Inhalt und Zeitpunkt des Hinweises sind im Personalakt zu vermerken.

5.2.2.3 1Unterbleibt 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. 2Eine Abschrift der Mitteilung der Gründe ist in den Personalakt aufzunehmen.

5.2.2.4. 1Entsprechend [Art. 62 Abs. 5 LlbG](#) wird regelmäßig überprüft, ob nunmehr die Mindestanforderungen entsprechend [Art. 30 Abs. 3 Satz 1 BayBesG](#) vorliegen. 2Dies 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 1Wird 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). 2Sofern 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). 3Einer 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 1Von einer Festlegung genau bestimmter Kriterien wurde abgesehen, um die Entscheidung der oder des Dienstvorgesetzten nicht zu beschränken. 2Dies garantiert das notwendige Maß an Gerechtigkeit im Einzelfall.

5.2.3.4 1In 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. 2Der Beginn der Leistungsstufe kann bei jeder Lehrkraft individuell bestimmt werden. 3Letzteres ist nicht Gegenstand der Leistungsfeststellung. 4Auf [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

1Leistungsfeststellungen 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. 2Die Nr. 2.2.1 findet entsprechende Anwendung, soweit es um die Feststellung der fachlichen Leistung geht.

5.7 Wirksamkeit

5.7.1 1Bezüglich 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. 2Sofern die Leistungsfeststellung mit der turnusmäßigen bzw. periodischen Beurteilung verbunden ist, ist maßgeblich der Monat der Eröffnung der turnusmäßigen bzw. periodischen Beurteilung. 3Eine Leistungsfeststellung, die mit einer periodischen Beurteilung verbunden ist, gilt bis zur nächsten turnusmäßigen bzw. periodischen Beurteilung. 4Eine 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 1Unterbleibt 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. 2Jeweils 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. 3Wenn dies der Fall ist, erfolgt eine positive Leistungsfeststellung; andernfalls wird festgehalten, dass die Leistung nach wie vor nicht den Mindestanforderungen entspricht.

5.8 Einwendungen gegen die Leistungsfeststellung

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

Anmerkung zu Verweisungen auf die Bayerischen Inklusionsrichtlinien:

Bei einer Änderung oder Neufassung der Bayerischen Inklusionsrichtlinien treten an die Stelle der genannten Regelungen die entsprechenden Folgeregelungen.

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

1. Allgemeines

1.1 1Die Schulleiterinnen und Schulleiter haben ein breiteres Aufgabenspektrum als Lehrkräfte. 2Diesem Umstand müssen die Beurteilungsrichtlinien Rechnung tragen. 3Die Grundsätze und Regelungen im Abschnitt A dieser Beurteilungsrichtlinien gelten, insoweit als auf sie Bezug genommen wird. 4Auch 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 1Dienstliche 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. 2Die 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 1Beurteilen heißt, Beobachtungen und Erkenntnisse unter bestimmten Gesichtspunkten zu bewerten. 2Um 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. 3Die Einzelbeobachtungen müssen jeweils nach ihrer Bedeutung eingeordnet und gewichtet werden.

1.3.2 1Dienstliche Beurteilungen erfüllen ihren Zweck nur, wenn sie nach objektiven Gesichtspunkten, d. h. nach den Geboten der Gleichmäßigkeit, Gerechtigkeit und Sachlichkeit erstellt werden. 2Dazu gehört auch eine Vergleichbarkeit der Beurteilungsergebnisse auf Ebene der bayerischen Diözesen. 3Die Beurteilungen müssen ein möglichst zutreffendes, umfassendes und ausgewogenes Bild von den Leistungen und Fähigkeiten der Schulleiterinnen bzw. Schulleiter geben. 4Dementsprechend müssen in den Beurteilungen sowohl Stärken als auch Schwächen, soweit diese für die dienstliche Verwendbarkeit von Bedeutung sind oder sein können, zum Ausdruck kommen. 5Dabei ist zu vermeiden, dass erstmals zum Ende des Beurteilungszeitraums Mängel angesprochen werden. 6Sie sind rechtzeitig anzusprechen und Möglichkeiten zur Abhilfe aufzuzeigen, damit die Mängel abgestellt werden können. 7Das diesbezüglich Veranlasste ist zu dokumentieren.

2. Inhalt der Beurteilungen, Beurteilungsmaßstab und Bewertung

2.1 Beurteilungsmerkmale

1Die dienstliche Beurteilung hat sich entsprechend [Art. 58 Abs. 2 LlbG](#) auf die Beurteilungsmerkmale der fachlichen Leistung sowie der Eignung und Befähigung der Schulleiterin bzw. des Schulleiters zu erstrecken. 2Die Einzelmerkmale, die der Erfassung von Leistung, Eignung und Befähigung dienen und auf die jeweils einzugehen ist, werden im Folgenden aufgeführt. 3Ergänzt werden die staatlichen Beurteilungsmerkmale durch Leistungsbeschreibungen und -anforderungen, die in den „Qualitätskriterien für Katholische Schulen“ (2009) grundgelegt sind. 4Die Erläuterungen der einzelnen Merkmale sind nicht abschließend; die Beurteilenden können gegebenenfalls auf weitere Gesichtspunkte eingehen. 5Zu bedenken ist, dass die der Erfassung der Beurteilungsmerkmale dienenden Gesichtspunkte nicht streng voneinander getrennt, sondern eng miteinander verknüpft sind und sich teilweise überschneiden.

2.1.1 Beurteilung der fachlichen Leistung

Sofern aufgrund behördlicher Anordnung oder außergewöhnlicher Ereignisse Unterricht zeitweilig nicht oder nur eingeschränkt in Präsenzform stattfindet, so sind die sich daraus ergebenden besonderen Anforderungen einschließlich der an der jeweiligen Schule gegebenen Rahmenbedingungen und technischen Möglichkeiten bei der Beurteilung der fachlichen Leistung zu berücksichtigen.

2.1.1.1 Arbeitserfolg

2.1.1.1.1 Arbeitsqualität

a) Bildung des katholischen Schulprofils

- Nutzung des Gestaltungsspielraums einer Schule in freier Trägerschaft,
- Förderung und Unterstützung des katholischen Profils, der Schulpastoral und des christlichen Lebens in Zusammenarbeit und Abstimmung mit der gesamten Schulfamilie (liturgische, spirituelle und ähnliche Angebote; soziales Engagement),
- Förderung des Besuchs kirchlicher Veranstaltungen,
- Präsenz bei Schulgottesdiensten und ähnlichen Feiern,
- Integration und Inklusion von Menschen mit Behinderung,
- Förderung eines guten Schulklimas, einer Kultur der individuellen Anerkennung und Wertschätzung sowie guter Kommunikation,
- Steigerung der pädagogischen Wirksamkeit durch Angebote zum Gespräch und Gedankenaustausch bei pädagogischen, didaktischen, psychologischen, sozialen sowie juristischen Fragen und persönlichen Anliegen für alle Mitglieder der Schulfamilie.

b) Schulentwicklungsmaßnahmen

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

2.1.1.1.2 Beachtung von inhaltlichen und formalen Vorgaben

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

2.1.1.1.3 Unterrichtliche Tätigkeit (entsprechend dem ausgeübten Umfang)

- Unterrichtsplanung und Unterrichtsgestaltung
- Unterrichtserfolg
- Erzieherisches Wirken

Die Kriterien für die Beurteilung der unterrichtlichen Leistungen entsprechen den Beurteilungsrichtlinien in Abschnitt A Nr. 2.2.1.1 bis 2.2.1.3 genannten.

2.1.1.2 Führungs- und Vorgesetztenverhalten

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

b) Organisations- und Planungsvermögen

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

c) Motivation und Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

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

d) Kooperationsverhalten

- Vertrauensvolle Zusammenarbeit mit allen Mitgliedern der Schulfamilie,
- Enge Zusammenarbeit mit der Mitarbeiter- und Schwerbehindertenvertretung,
- Regelmäßige Gesprächstermine mit allen Lehrkräften,
- Partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen Elternvertretung und Schulleitung,
- Gute Erreichbarkeit und Kommunikationspolitik,
- Information des Kollegiums über grundlegende Angelegenheiten der Schulverwaltung und -organisation,
- Informationsverhalten gegenüber dem Katholischen Schulwerk,
- Intensive Zusammenarbeit mit dem Schulträger insbesondere im Hinblick auf Verwaltungs- und Rechtsangelegenheiten, Personalplanung, Haushaltsplanung und Etatverwaltung unter Berücksichtigung wirtschaftlicher Aspekte sowie Mitwirkung bei Schulentwicklungs- und Präventionskonzepten auf Trägerebene,
- Unterstützung der Beratungs- und Verbindungslehrkräfte,
- Zusammenarbeit mit außerschulischen Kooperationspartnern,
- Kontakte zu anderen Schulen/Kindertageseinrichtungen, auch zu aufnehmenden und abgebenden Schulen,
- Partnerschaften mit anderen Schulen, auch ausländischen, insbesondere katholischen,
- Kontakte zur Pfarrgemeinde, zum Bistum, zu Einrichtungen kirchlicher Jugendarbeit,
- Zusammenarbeit mit Schulen anderer christlicher Konfessionen,
- Kooperation mit Schulaufsicht und sonstigen Behörden und Ämtern,
- Präsenz bei schulischen Veranstaltungen.

e) Qualitätssicherung

- Evaluationen (z. B. Interne/Externe Evaluation, Unterrichtsfeedback durch Schülerinnen und Schüler, kollegiale Unterrichtsbesuche),
- Personalauswahl,
- Fortbildungen (Konzepte zur Auswahl von Fortbildungen, zur Weitergabe von Wissen und Erfahrungen und zur Bereitstellung von Unterlagen/Dokumentationen).

f) Lösen/Bewältigen von schwierigen Situationen und Konflikten

- Konfliktlösungskompetenz im Umgang mit allen Mitgliedern der Schulfamilie,
- Zusammenarbeit mit Beratungs- und Verbindungslehrkräften,
- Partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen Erziehungsberechtigten sowie Elternvertretung und Schulleitung,
- Zusammenarbeit mit Stellen zur Prävention und Krisenbewältigung,
- Erstellung von Krisen- und Notfallplänen,
- Erreichbarkeit und Verfügbarkeit in Notfällen.

g) Vertretung der Schule nach außen

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

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

2.1.2 Eignung und Befähigung

- dauerhafte Einsatzbereitschaft,
- Entscheidungsfreude,
- Verantwortungsbereitschaft,
- Kommunikationsfähigkeit,
- Aufgeschlossenheit für neue Aufgaben,
- Bereitschaft zur Fortbildung.

2.1.3 Ergänzende Bemerkungen

2.1.3.1 ¹Hier kann das durch die Bewertung der einzelnen Beurteilungsmerkmale von der beurteilten Schulleiterin bzw. dem beurteilten Schulleiter gezeichnete Bild durch ergänzende Bemerkungen, insbesondere zur Einschätzung der Persönlichkeit, die in den beiden Blöcken „fachliche Leistung“ und „Eignung/Befähigung“ noch nicht ausreichenden Niederschlag gefunden haben, aber in die Gesamtwürdigung einbezogen werden sollen, abgerundet werden.

²Hierzu zählt auch der Fall, dass eine Schwerbehinderte bzw. ein Schwerbehinderter trotz der mit der Behinderung verbundenen Erschwernis gute oder gar herausragende Leistungen erbringt (vgl. [Nr. 9.1 Satz 2 der Bayerischen Inklusionsrichtlinien](#)).

³Hat die Behinderung eine Minderung der Arbeits- bzw. Verwendungsfähigkeit zur Folge, ist in den ergänzenden Bemerkungen ein Hinweis aufzunehmen, dass die Minderung der Arbeits- bzw. Verwendungsfähigkeit infolge der Behinderung berücksichtigt wurde (vgl. Nr. 9.3.2 Satz 1 der Bayerischen Inklusionsrichtlinien).

2.1.3.2 ¹Desgleichen sollen besondere Leistungen der Schulleiterin bzw. des Schulleiters im Beurteilungszeitraum vermerkt werden. ²Dabei kann auch auf wissenschaftliche, schriftstellerische oder künstlerische Leistungen eingegangen werden. ³Tätigkeiten im kirchlichen Bereich (z. B. Pfarrgemeinde, Verbände, Jugendarbeit) sind zu erwähnen. ⁴Ebenso können Tätigkeiten im öffentlichen Leben, vor allem auch ehrenamtliche, erwähnt werden.

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

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

2.1.3.5 ¹Soweit Veranlassung besteht, sollte hier auch angegeben werden, ob Umstände vorliegen, welche die Beurteilung erschweren haben und den Wert der Beurteilung einschränken können (z. B. längere Krankheiten, schlechter Gesundheitszustand der bzw. des zu Beurteilenden). ²Auf einen Abfall oder eine Steigerung der Leistungen in der Berichtszeit und ggf. – soweit bekannt – deren Ursachen ist einzugehen. ³Haben sich die Leistungen einer oder

eines Schwerbehinderten in einem Beurteilungszeitraum gegenüber einer früheren Beurteilung wesentlich verschlechtert, so ist zu vermerken, ob und inwieweit die nachlassende Arbeits- bzw. Verwendungsfähigkeit ggf. auf die Behinderung zurückzuführen ist.

2.2 Beurteilungsmaßstab und Bewertung

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

2.2.2 Bewertung

2.2.2.1 1Die Bewertung erfasst die Einzelmerkmale. 2Besonders gute sowie verbesserungsbedürftige Merkmale werden gegebenenfalls gekennzeichnet und unter Punkt 5 „Hinweise zu den angekreuzten Merkmalen“ des Beurteilungsformulars wertend beschrieben.

2.2.2.2 1Grundsätzlich wird davon ausgegangen, dass die Schulleiterin bzw. der Schulleiter die an die Leiterin bzw. den Leiter einer katholischen Schule gestellten Anforderungen erfüllt. 2Eine entsprechende Anwendung von [Art. 30 Abs. 3 BayBesG](#) erfolgt, wenn die Schulleiterin bzw. der Schulleiter die an die Leiterin bzw. den Leiter einer katholischen Schule gestellten Mindestanforderungen nicht erfüllt. 3Bei Feststellung von dauerhaft herausragenden Leistungen kann eine Leistungsstufe gewährt werden (Vgl. dazu Punkt 5 dieser Beurteilungsrichtlinien).

2.2.3 1Im Beurteilungsbogen ist auch eine Aussage zur Schwerbehinderung (unter Angabe des Grades der Behinderung) zu treffen. 2Im Übrigen wird auf Abschnitt A Nr. 2.3.5 Bezug genommen.

3. Verwendungseignung

1Sind Angaben dazu möglich, für welche weiteren dienstlichen Aufgaben und Funktionen die bzw. der beurteilte Schulleiterin bzw. Schulleiter in Betracht kommen (z. B. im Bereich der diözesanen Schulabteilungen oder des Katholischen Schulwerks), so sind diese bei dem Beurteilungsmerkmal „Verwendungseignung“ zu vermerken.

2Die Beurteilungsaussagen müssen die Feststellung über die dienstliche Verwendungseignung tragen.

4. Periodische Beurteilungen

4.1 Beurteilungszeitraum

4.1.1 1Der Beurteilungszeitraum umfasst bei arbeitsvertraglich beschäftigten Schulleiterinnen und Schulleitern sowie bei Beamtinnen und Beamten des Katholischen Schulwerks grundsätzlich vier Kalenderjahre; er schließt an den Zeitraum der vorangegangenen Beurteilung an und endet jeweils am 31. Dezember der Jahre 2018, 2022, 2026 usw. 2Die Beurteilung ist unmittelbar nach dem Ende des Beurteilungszeitraums zu erstellen. 3Der Beurteilungszeitraum ist, abgesehen von begründeten Sonderfällen, auszuschöpfen.

4.1.2 Der periodischen Beurteilung ist – soweit nachfolgend nichts anderes bestimmt ist – der Zeitraum vom 1. Januar des Folgejahres der letzten periodischen Beurteilung bis zum 31. Dezember des letzten Jahres des vierjährigen Beurteilungszeitraumes zugrunde zu legen.

4.1.3 1Für Schulleiterinnen und Schulleiter, die jeweils länger als sechs Monate beurlaubt oder an eine nicht mit unterrichtlichen Aufgaben befasste Stelle abgeordnet oder versetzt waren und im Lauf des letzten Jahres des Beurteilungszeitraums in den Schuldienst zurückkehren, sind zum Ablauf eines Jahres nach der Rückkehr Beurteilungen zu erstellen. 2Gleiches gilt sinngemäß für länger als sechs Monate beurlaubte, abgeordnete oder versetzte Schulleiterinnen und Schulleiter, die im Lauf des ersten oder zweiten Jahres eines Beurteilungszeitraumes den Schuldienst wieder antreten und im Rahmen der regulären periodischen Beurteilung nicht beurteilt wurden.

4.1.4 Schulleiterinnen und Schulleiter, bei denen einen Elternzeit ohne Teilzeitbeschäftigung, eine familienpolitische Beurlaubung, eine Pflegezeit oder ein Sonderurlaub, welcher dienstlichen Interessen oder öffentlichen bzw. kirchlichen Belangen dient, im Lauf des letzten vollen Schuljahres des periodischen Beurteilungszeitraums beginnt und deren Beurlaubung am letzten Tag des Beurteilungszeitraumes noch andauert, werden regulär beurteilt, wenn sie seit ihrer letzten periodischen Beurteilung mindestens ein Jahr lang Dienst geleistet haben und eine ausreichende Beobachtungssgrundlage vorliegt.

4.1.5 1Schulleiterinnen und Schulleiter, die sich zum Ende des Beurteilungszeitraumes in Elternzeit ohne Teilzeitbeschäftigung, familienpolitische Beurlaubung, Pflegezeit oder Sonderurlaub, welcher dienstlichen Interessen oder öffentlichen bzw. kirchlichen Belangen dient, befinden und für die keine aktuelle periodische Beurteilung vorliegt, werden in der Regel zum Ablauf eines Jahres nach ihrer Rückkehr in den Schuldienst beurteilt (nachgeholte Beurteilung), es sei denn die nächste periodische Beurteilung steht innerhalb von 18 Monaten nach Rückkehr an. 2Als Rückkehr in den Schuldienst gilt auch die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung in Elternzeit an derselben Schule. 3Hätte aufgrund des in der nachgeholten Beurteilung erreichten Beurteilungsprädikats zwischenzeitlich eine Beförderung, eine Einräumung des Rechts zum Führen einer höheren Berufsbezeichnung oder ein Bewährungsaufstieg stattfinden müssen, so sind diese unverzüglich nachzuholen. 4Eine rückwirkende Vornahme erfolgt nicht. 5Die Wartezeit für eine weitere Beförderung und für die Einräumung des Rechts zum Führen einer höheren Berufsbezeichnung laufen ab dem Zeitpunkt, der sich bei regulärer periodischer Beurteilung ergeben hätte. 6Der Beurteilungsturnus bleibt unberührt. 7Mit der nachgeholten Beurteilung beginnt daher ein neuer verkürzter Beurteilungszeitraum.

4.1.6 1Eine Beurteilung kann zurückgestellt werden, wenn gegen eine Schulleiterin bzw. einen Schulleiter ein Disziplinarverfahren eingeleitet oder ein gerichtliches Strafverfahren anhängig ist oder Vorermittlungen eingeleitet sind oder ein sonstiger in der Person der Schulleiterin bzw. des Schulleiters liegender wichtiger Grund vorliegt. 2Nach rechtskräftigem Abschluss des Verfahrens, der Einstellung der Ermittlungen oder dem Wegfall des sonstigen wichtigen Grundes ist die Beurteilung nachzuholen.

4.2 Zu beurteilender Personenkreis

4.2.1 Zu beurteilen sind alle Schulleiterinnen und Schulleiter bis einschließlich der Besoldungsgruppe A 16 + AZ.

4.2.2

4.2.2.1 1Nicht mehr beurteilt werden arbeitsvertraglich beschäftigte Schulleiterinnen und Schulleiter, wenn im Laufe des Kalenderjahres, das an das Ende des Beurteilungszeitraums anschließt, das Arbeitsverhältnis wegen Bezugs einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Alters beendet wird oder sie in die Freistellungsphase der Altersteilzeit treten. 2Dies gilt nicht, wenn die Schulleiterin bzw. der Schulleiter noch nicht die Endstufe (Art. 30 Abs. 2 Satz 1 BayBesG entsprechend) ihrer bzw. seiner Besoldungsgruppe erreicht hat.

4.2.2.2 1Nicht 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. 2Nr. 4.2.2.1 S. 2 gilt entsprechend.

4.3 Zwischenbeurteilung

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

4.3.2 1Wechselt eine Schulleiterin bzw. ein Schulleiter an eine andere Schule eines anderen Schulträgers, so ist eine Zwischenbeurteilung zu erstellen. 2Dies gilt nur, wenn die Schulleiterin bzw. der Schulleiter mindestens ein Schulhalbjahr an der Schule tätig war und im letzten Jahr der Tätigkeit dort nicht dienstlich beurteilt worden ist.

4.3.3 1Im Fall einer Beurlaubung oder Freistellung vom Dienst ist eine Zwischenbeurteilung nur dann zu erstellen, wenn zum Beginn der Beurlaubung oder Freistellung mindestens ein Jahr seit dem Ende des der letzten dienstlichen Beurteilung zugrunde liegenden Zeitraums oder seit dem Ende der Probezeit vergangen ist (entsprechend [Art. 57 LlbG](#)) und die Schulleiterin bzw. der Schulleiter bei der (nächsten) periodischen Beurteilung aufgrund der Dauer der Beurlaubung oder Freistellung nicht beurteilt wird oder die (nächste) periodische Beurteilung hinausgeschoben wird. 2Eine Zwischenbeurteilung ist nicht zu erstellen, wenn die Schulleiterin bzw. der Schulleiter gemäß Nr. 4.1.4 in die periodische Beurteilung einbezogen wird.

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

4.3.5 Sofern eine Schulleiterin bzw. ein Schulleiter in der gleichen Besoldungsgruppe und in der gleichen Tätigkeit an derselben Schule zuletzt periodisch oder gemäß Nrn. 4.1.3 oder 4.1.5 beurteilt worden ist, genügt es für die Zwischenbeurteilung, wenn auf einem besonderen Blatt

ergänzend zu der letzten periodischen Beurteilung vermerkt wird, ob und in welcher Hinsicht sich in der Zwischenzeit die für die Beurteilung der Schulleiterin bzw. des Schulleiters maßgeblichen Gesichtspunkte geändert haben.

4.4 Anlassbeurteilung

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

- a) die letzte dienstliche Beurteilung der Bewerberin bzw. des Bewerbers länger als vier Jahre zurückliegt,
- b) 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 wenn sie bzw. er in der höheren Besoldungsgruppe mindestens zwölf Monate tätig war,
- c) die Bewerberin bzw. der Bewerber mit einer Funktionstätigkeit, insbesondere mit der Wahrnehmung amtsprängender 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,
- d) 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.

4.4.2 1In den unter Nr. 4.4.1 genannten Fallgruppen umfasst der Beurteilungszeitraum der Anlassbeurteilung den Zeitraum, welcher der letzten periodischen Beurteilung der Bewerberin bzw. des Bewerbers zugrunde gelegt wurde, längstens jedoch den letzten regulären Beurteilungszeitraum, bis zur Erstellung der Anlassbeurteilung. 2Der Beurteilungszeitraum kann somit mehr als vier Kalenderjahre umfassen.

4.4.3 Anlassbeurteilungen können zudem erstellt werden, wenn dies aus besonderen dienstlichen Gründen erforderlich scheint.

4.5 Zuständigkeit

4.5.1

4.5.1.1 Für arbeitsvertraglich beschäftigte Schulleiterinnen und Schulleiter erfolgt die Beurteilung durch den Schulträger.

4.5.1.2 Für Schulleiterinnen und Schulleiter als Beamte des Katholischen Schulwerks in Bayern erfolgt die Beurteilung durch das Katholische Schulwerk in Bayern.

4.5.2 Treten am Beurteilungsverfahren beteiligte Personen in den Ruhestand, in die Freistellungsphase der Altersteilzeit oder werden sie versetzt, haben sie der Nachfolgerin bzw. dem Nachfolger aussagekräftige Unterlagen zu übergeben, welche die Erstellung einer ordnungsgemäßen dienstlichen Beurteilung ermöglichen.

4.6 Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung und der Mitarbeitervertretung

4.6.1 Zu den Besonderheiten im Beurteilungsverfahren wird auf Nr. 9 der 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).

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

4.7 Eröffnung der dienstlichen Beurteilung

1Die dienstliche Beurteilung wird der Schulleiterin bzw. dem Schulleiter persönlich sowie mit dem Vermerk „vertraulich“ gegen Empfangsbestätigung zugeleitet und hierdurch bekannt gegeben. 2In der Regel wird ein Beurteilungsgespräch geführt.

4.8 Einwendungen gegen die dienstliche Beurteilung

4.8.1 1Der Schulleiterin bzw. dem Schulleiter wird für etwaige Einwendungen eine Überlegungsfrist von drei Wochen eingeräumt. 2Die Schulleiterin bzw. der Schulleiter soll etwaige Einwendungen innerhalb dieses Zeitraums erheben, damit deren Berücksichtigung im Überprüfungsverfahren sichergestellt ist.

4.8.1.1 Für arbeitsvertraglich beschäftigte Schulleiterinnen und Schulleiter an katholischen Schulen gilt: Die Einwendungen sind an den jeweiligen Schulträger zu richten.

4.8.1.2 Für Schulleiterinnen und Schulleiter als Beamte des Katholischen Schulwerks in Bayern gilt: Die Einwendungen sind an das Katholische Schulwerk in Bayern zu richten.

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

4.8.3 Das vorgenannte Verfahren gilt auch für Zwischenbeurteilungen und Anlassbeurteilungen.

5. Leistungsfeststellung

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

5.1.1 Die Anforderungen für einen Stufenaufstieg entsprechend [Art. 30 Abs. 2 BayBesG](#) gelten bei Schulleiterinnen bzw. Schulleitern allgemein als erfüllt.

5.1.2 Bei dauerhaft herausragenden Leistungen hinsichtlich der Arbeitsqualität gemäß 2.1.1.1.1 kann eine Leistungsstufe entsprechend [Art. 66 BayBesG](#) gewährt werden.

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

5.2 Zuständigkeit und Verfahren bestimmen sich im Übrigen in allen in Abschnitt A Nrn. 5.1 und 5.2 genannten Fällen entsprechend [Art. 60 und 61 LlbG](#). Die Zuständigkeitsregelungen in Nr. 4.5 finden entsprechende Anwendung.

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

6. Einwendungen gegen die Leistungsfeststellung

Für das Verfahren bei Einwendungen gegen die Leistungsfeststellung findet Nr. 4.8 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 Folgeregeln.

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)

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

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

6. Einwendungen gegen die Leistungsfeststellung

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 Schulart 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 höhergruppert 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 O fB 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 O fB 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 Lehrkräftebefähigungen) 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 Lehrkräftebefähigung bzw. die Qualifikation als Fachlehrkraft ist grundsätzlich auf die betreffende Schulart beschränkt. 2Lehrkräfte mit Lehrkräftebefähigung 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 Ausbildungs Vorschriften 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 Landesbeamtenrecht 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. – vorgesehen 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 Stelle als dem deutschen Hochschulabschluss vergleichbar bewertet 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“

1 Fallgruppe 3 sind auch Lehrkräfte mit Hochschulbildung zuzuordnen, die aufgrund ihres Studiums eine Unterrichtsgenehmigung für Kunst, Musik oder Sport haben. 2 Unerheblich ist, ob die Unterrichtsgenehmigung alle oder nur einige Jahrgangsstufen umfasst.

10. „Klarstellung zu Fallgruppe 5“

1 Fallgruppe 5 zuzuordnen sind insbesondere:

- Studierende
- Lehrkräfte mit Abschluss an einer ausländischen Hochschule, der von der zuständigen staatlichen Stelle nicht als einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbar bewertet wurde
- Lehrkräfte mit Ausbildung nach Fallgruppen 1 – 3, die ohne Vorliegen eines einschlägigen Studiums eine Tätigkeit im fremdsprachlichen Unterricht ihrer Muttersprache ausüben. 2 Zwingende Voraussetzung für die Tätigkeit als Lehrkraft ist das Vorliegen einer Duldung des Unterrichtseinsatzes.

11. „Unterrichtsgenehmigung und Duldung“

1 Unterrichtsgenehmigung ist die Genehmigung nach Art. 94 Abs. 3 Satz 2 BayEUG, unabhängig davon, ob sie zunächst befristet unter Widerrufsvorbehalt oder bereits endgültig erteilt ist. 2 Einer Unterrichtsgenehmigung steht es gleich, wenn im Einzelfall die Anzeige der Ausübung der Tätigkeit genügt. 3 Nicht um eine Unterrichtsgenehmigung handelt es sich bei der befristeten Duldung der Unterrichtserteilung (auch sog. „Unterrichtserlaubnis“).

12. „mindestens ein Fach einer Fächerverbindung nach LPO I“

1 Sofern eine Unterrichtsgenehmigung für mindestens ein Fach einer Fächerverbindung nach LPO I gefordert wird, genügt auch eine Unterrichtsgenehmigung für ein Erweiterungsfach nach LPO I. 2 Abweichend 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) 1 Eine 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. 2 Dies 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) 1 Eine 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. 2 Ein 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 geprüfter/r Gymnastiklehrer im freien Beruf, staatlich geprüfter/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

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 Lehrerbildungs-
instituten) 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 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,

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 achtsemestrigen 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 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 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 sechzehnjähriger 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 Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppe A 14

Fallgruppe 10

Kunsterzieher,

– die nach einem mindestens achtsemestrigen 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

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 Besoldungsgruppe

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 Musikeifeprüfung 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

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-Sportlehre

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 sechzehnjähriger 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 sechzehnjähriger 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, Werkstattlehrern 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 (Schulart) 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

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

Bei Beschäftigten, die ein über das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 15 hinausgehendes Entgelt erhalten, kann individualvertraglich von den von der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (Bayerische Regional-KODA) beschlossenen und vom Diözesanbischof für die Diözese in Kraft gesetzten arbeitsvertraglichen Regelungen abgewichen werden.

B, 7. Beschäftigte als Lehrkräfte an Musikschulen

Nr. 1

Zu § 1 - Allgemeiner Geltungsbereich

¹Diese Sonderregelungen gelten für Beschäftigte als Musikschullehrerinnen und Musikschullehrer an Musikschulen. ²Musikschulen sind Bildungseinrichtungen, die die Aufgabe haben, ihre 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.

Nr. 2

Zu § 6 Teil A, 1. - Regelmäßige Arbeitszeit

(1) ¹Vollbeschäftigt sind Musikschullehrerinnen und Musikschullehrer, wenn die arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 30 Unterrichtsstunden zu je 45 Minuten (= 1350 Unterrichtsminuten) beträgt. ²Ist die Dauer einer Unterrichtsstunde auf mehr oder weniger als 45 Minuten festgesetzt, tritt an die Stelle der 30 Unterrichtsstunden die entsprechende Zahl von Unterrichtsstunden.

Anmerkung zu Absatz 1:

¹Bei der Festlegung der Zahl der Unterrichtsstunden ist berücksichtigt worden, dass Musikschullehrerinnen und Musikschullehrer neben der Erteilung von Unterricht insbesondere folgende Aufgaben zu erledigen haben:

- (a) Vor- und Nachbereitung des Unterrichts (Vorbereitungszeiten),
- (b) Abhaltung von Sprechstunden,
- (c) Teilnahme an Schulkonferenzen und Elternabenden
- (d) Teilnahme am Vorspiel der Schülerinnen und Schüler, soweit dieses außerhalb des Unterrichts stattfindet,
- (e) Mitwirkung an Veranstaltungen der Musikschule sowie Mitwirkung im Rahmen der Beteiligung der Musikschule an musikalischen Veranstaltungen (z. B. Orchesteraufführungen, Musikwochen und ähnliche Veranstaltungen), die der Arbeitgeber, einer seiner wirtschaftlichen Träger oder ein Dritter, dessen wirtschaftlicher Träger der Arbeitgeber ist, durchführt,
- (f) Mitwirkung an Musikwettbewerben und ähnlichen Veranstaltungen,
- (g) Teilnahme an Musikschulfreizeiten an Wochenenden und in den Ferien.

²Durch Nebenabrede kann vereinbart werden, dass Musikschullehrerinnen und Musikschullehrern Aufgaben übertragen werden, die nicht durch diese Anmerkung erfasst sind. ³In der Vereinbarung kann ein Zeitausgleich durch Reduzierung der arbeitsvertraglich geschuldeten Unterrichtszeiten getroffen werden. ⁴Satz 3 gilt entsprechend für Unterricht in den Grundfächern (z. B. musikalische Früherziehung, musikalische Grundausbildung, Singklassen). ⁵Die Nebenabrede ist mit einer Frist von 14 Tagen zum Monatsende kündbar.

(2) Für die unter Nummer 1 fallenden Beschäftigten, die am 31. Dezember 2023 in einem Arbeitsverhältnis stehen, das am 1. Januar 2024 zu demselben Arbeitgeber fortbesteht, wird eine bestehende günstigere einzelvertragliche Regelung zur Arbeitszeit durch das In-Kraft-Treten dieser Regelung nicht berührt.

Nr. 3

Zu § 26 Teil A, 1. - Erholungsurlaub

Musikschullehrerinnen und Musikschullehrer sind verpflichtet, den Urlaub während der unterrichtsfreien Zeit zu nehmen; außerhalb des Urlaubs können sie während der unterrichtsfreien Zeit zur Arbeit herangezogen werden.

einem Grad der Behinderung von wenigstens 50 besteht der Anspruch auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses gemäß Absatz 1 in Verbindung mit § 5 Absatz 1 Buchstabe c), wenn und solange nicht mindestens 2,5 v.H. der schwerbehinderten Beschäftigten von einer Altersteilzeitregelung im Sinne des Altersteilzeitgesetzes Gebrauch machen. ³Maßgeblich für die Berechnung der Quoten nach den Sätzen 1 und 2 ist die Anzahl der jeweiligen Beschäftigten zum Stichtag 31. Mai des Vorjahres.

Anmerkung zu § 4 Absatz 2:

¹In die Quoten werden alle zum jeweiligen Stichtag bestehenden Altersteilzeitarbeitsverhältnisse einschließlich solcher nach § 3 dieser Regelung einbezogen. ²Die so errechneten Quoten gelten für das gesamte Kalenderjahr; unterjährige Veränderungen bleiben unberücksichtigt. ³Die Quoten werden jährlich überprüft.

(3) Der Arbeitgeber kann ausnahmsweise die Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ablehnen, wenn dienstliche oder betriebliche Gründe entgegenstehen.

§ 5 Persönliche Voraussetzungen für Altersteilzeit

(1) Altersteilzeit nach dieser Regelung setzt voraus, dass die Beschäftigten

- a) das 60. Lebensjahr vollendet haben und
- b) innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit mindestens 1080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch gestanden haben.
- c) Bei Beschäftigten mit einem Grad der Behinderung von wenigstens 50 zum Zeitpunkt der Antragstellung ([§ 2 Absatz 2 SGB IX](#)) tritt an die Stelle des 60. Lebensjahres das Lebensjahr, das sich aus der Berechnung für die Gewährung einer Altersteilzeit von maximal 5 Jahren für eine Altersrente für Schwerbehinderte ergibt.

Protokollnotiz zu Buchstabe c):

¹Soll die Altersteilzeit vor Vollendung des 60. Lebensjahres beginnen, muss eine Schwerbehinderung im Sinne des [§ 2 Absatz 2 SGB IX](#) vorliegen, die mindestens bis zum 1. Tag des Rentenbeginns festgestellt ist. ²Das Bestehen der Schwerbehinderung ist durch Vorlage des Schwerbehindertenausweises nachzuweisen.

(2) Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss sich zumindest bis zu dem Zeitpunkt erstrecken, ab dem eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann.

(3) ¹Die Vereinbarung von Altersteilzeit ist spätestens drei Monate vor dem geplanten Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses in Textform zu beantragen. ²Der Antrag kann frühestens ein Jahr vor Erfüllung der Voraussetzungen nach Absatz 1 gestellt werden. ³Von den Fristen nach Satz 1 oder 2 kann einvernehmlich abgewichen werden.

§ 6 Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses

(1) Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Dritten Buches Sozialgesetzbuch sein und darf die Dauer von fünf Jahren nicht überschreiten.

(2) ¹Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses beträgt die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit. ²Für die Berechnung der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit gilt [§ 6 Absatz 2 AltTZG](#); dabei bleiben Arbeitszeiten außer Betracht, die die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach [§ 6 Teil A, 1.](#) überschritten haben.

(3) ¹Die während der Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zu leistende Arbeit kann so verteilt werden, dass sie

- a) durchgehend erbracht wird (Teilzeitmodell) oder
b) in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses geleistet und die Beschäftigten anschließend von der Arbeit unter Fortzahlung der Leistungen nach Maßgabe des [§ 7](#) freigestellt werden (Blockmodell).
2Die Beschäftigten können vom Arbeitgeber verlangen, dass ihr Wunsch nach einer bestimmten Verteilung der Arbeitszeit mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung erörtert wird.

§ 7 Entgelt und Aufstockungsleistungen

(1) 1Beschäftigte erhalten während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses im Teilzeitmodell ([§ 6 Absatz 3 Satz 1 Buchstabe a](#)) das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in Höhe der sich für entsprechende Teilzeitbeschäftigte nach [§ 24 Absatz 2 Teil A, 1.](#) ergebenden Beträge. 2Maßgebend ist die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit nach § 6 Absatz 2.

(2) 1Beschäftigte erhalten während der Arbeitsphase des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses im Blockmodell ([§ 6 Absatz 3 Satz 1 Buchstabe b](#)) das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in Höhe der Hälfte des Entgelts, das sie jeweils erhalten würden, wenn sie mit der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit ([§ 6 Absatz 2 Satz 2](#)) weitergearbeitet hätten; die andere Hälfte des Entgelts fließt in das Wertguthaben ([§ 7b SGB IV](#)) und wird in der Freistellungsphase rätierlich ausgezahlt. 2Das Wertguthaben erhöht sich bei allgemeinen Tarifierhöhungen in der von den Tarifvertragsparteien jeweils festzulegenden Höhe.

Anmerkung zu § 7 Absatz 2 Satz 2:
Das Wertguthaben erhöht sich am 1. März 2024 um 11,5 Prozent.

(3) 1Das den Beschäftigten nach Absatz 1 oder 2 zustehende Entgelt wird nach Maßgabe der Sätze 2 und 3 um 20 v.H. aufgestockt. 2Bemessungsgrundlage für die Aufstockung ist das Regelarbeitsentgelt für die Teilzeitarbeit ([§ 6 Absatz 1 AltTZG](#)). 3Steuerfreie Entgeltbestandteile und Entgelte, die einmalig (z. B. Jahressonderzahlung) oder die nicht für die vereinbarte Arbeitszeit (z. B. Überstunden- oder Mehrarbeitsentgelt) gezahlt werden, sowie Sachbezüge, die während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses unvermindert zustehen, gehören nicht zum Regelarbeitsentgelt und bleiben bei der Aufstockung unberücksichtigt. 4Sätze 1 bis 3 gelten für das bei Altersteilzeit im Blockmodell in der Freistellungsphase auszukehrende Wertguthaben entsprechend.

(4) 1Neben den vom Arbeitgeber zu tragenden Sozialversicherungsbeiträgen für das nach Absatz 1 oder 2 zustehende Entgelt entrichtet der Arbeitgeber zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung (Rentenaufstockung) nach [§ 3 Absatz 1 Nummer 1 Buchstabe b](#) i.V.m. [§ 6 Absatz 1 AltTZG](#). 2Für von der Versicherungspflicht befreite Beschäftigte im Sinne von [§ 4 Absatz 2 AltTZG](#) gilt Satz 1 entsprechend.

(5) 1In Fällen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit besteht ein Anspruch auf Leistungen nach Absätzen 1 bis 4 längstens für die Dauer der Entgeltfortzahlung nach [§ 22 Absatz 1 Satz 1 Teil A, 1.](#) 2Für die Zeit der Zahlung des Krankengeldzuschusses ([§ 22 Absatz 2 bis 4 Teil A, 1.](#)), längstens bis zum Ende der 26. Krankheitswoche, wird der Aufstockungsbetrag gemäß Absatz 3 in Höhe des kalendertäglichen Durchschnitts des in den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten maßgebenden Aufstockungsbetrages gezahlt.

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

- Versorgungsordnung C - in der Fassung vom 1. Januar 2003

Der Mitarbeiter hat Anspruch auf Entgeltumwandlung im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge nach Maßgabe der folgenden Beschlüsse der Zentral-KODA und der Bayerischen Regional-KODA.

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

Unter Bezugnahme auf [§ 19 Abs. 1 und § 20 Abs. 1 Betriebsrentengesetz](#) (BetrAVG) hat die Zentral-KODA gem. [§ 3 Abs. 1 Ziff. 1 ZKO](#) folgende Regelung beschlossen, der die Bayerische Regional-KODA gem. [§ 12 a BayRKO](#) zugestimmt hat:

Entgeltumwandlung

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

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

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

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

umgewandelten Entgeltbestandteilen finanzierte Zuwendungen der Pauschalsteuer unterworfen werden.

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

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

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

1. Übergangsvorschrift mit Anmerkung:

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

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

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

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

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

§ 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 29. Februar 2024	ab 1. März 2024
im ersten Ausbildungsjahr	1.068,26 Euro	1.218,26 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.118,20 Euro	1.268,20 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.164,02 Euro	1.314,02 Euro
im vierten Ausbildungsjahr	1.227,59 Euro	1.377,59 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 29. Februar 2024	ab 1. März 2024
im ersten Ausbildungsjahr	1.190,69 Euro	1.340,69 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.252,07 Euro	1.402,07 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.353,38 Euro	1.503,38 Euro.

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

	bis 29. Februar 2024	ab 1. März 2024
im ersten Ausbildungsjahr	1.065,24 Euro	1.215,24 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.125,30 Euro	1.275,30 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.222,03 Euro	1.372,03 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

§ 8 Entgelt

(1) Das monatliche Entgelt beträgt für Praktikantinnen/Praktikanten für den Beruf

der Sozialarbeiterin/des Sozialarbeiters, der Sozialpädagogin/des Sozialpädagogen, der Heilpädagogin/des Heilpädagogen

bis 29. Februar 2024	ab 1. März 2024
1.876,21 Euro	2.026,21 Euro,

der pharmazeutisch-technischen Assistentin/des pharmazeutisch-technischen Assistenten, der Erzieherin/des Erziehers

bis 29. Februar 2024	ab 1. März 2024
1.652,02 Euro	1.802,02 Euro,

der Kinderpflegerin/des Kinderpflegers, der Masseurin und medizinischen Bademeisterin/des Masseurs und medizinischen Bademeisters, der Rettungsassistentin/des Rettungsassistenten

bis 29. Februar 2024	ab 1. März 2024
1.595,36 Euro	1.745,36 Euro.

(2) Das Entgelt nach Absatz 1 ist zu demselben Zeitpunkt fällig wie das den Beschäftigten des Arbeitgebers gezahlte Entgelt.

§ 9 Sonstige Entgeltregelungen

(1) Für die praktische Tätigkeit 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 Arbeitgebers geltenden Regelungen sinngemäß.

(2) Soweit Beschäftigten im Sinne von [§ 38 Absatz 5 Satz 1 ABD Teil A, 1.](#) gemäß [§ 19 Absatz 5 Satz 2 ABD Teil A, 1.](#) eine Zulage zusteht, erhalten Praktikantinnen und Praktikanten unter denselben Voraussetzungen die entsprechende Zulage in voller Höhe.

(3) Soweit Beschäftigten, die im Heimerziehungsdienst tätig sind, eine Zulage nach der [Nummer 30 \(Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst\) der zusätzlichen Tätigkeitsmerkmale für bestimmte Angestelltengruppen \(ABD Teil A, 2.3.\)](#) zusteht, erhalten Praktikantinnen und Praktikanten unter denselben Voraussetzungen die entsprechende Zulage in voller Höhe.

(4) Soweit Beschäftigten gemäß [§ 8 Absatz 5 bzw. 6 ABD Teil A, 1.](#) eine Wechselschicht bzw. Schichtzulage zusteht, erhalten Praktikantinnen und Praktikanten unter denselben Voraussetzungen 75 v.H. des entsprechenden Zulagenbetrages.

(5) 1Falls im Bereich der Arbeitgeber im Sinne von [§ 1 Absatz 1 ABD Teil A, 1.](#) im Rahmen des Praktikantenvertrages eine Vereinbarung über die Gewährung einer Personalunterkunft getroffen wird, ist dies in einer gesondert kündbaren Nebenabrede ([§ 2 Absatz 2](#)) festzulegen. 2Der Wert der Personalunterkunft wird im Bereich der Arbeitgeber im Sinne von [§ 1 Absatz 1 ABD Teil A, 1.](#) nach der Regelung über die Bewertung der Personalunterkünfte für Beschäftigte ([ABD Teil D, 7.](#)) in der jeweils geltenden Fassung auf das Entgelt ([§ 8](#)) mit der Maßgabe angerechnet, dass der nach [§ 3 Absatz 1 Unterabsatz 1](#) der genannten Regelung maßgebende Quadratmetersatz um 15 v.H. zu kürzen ist.

§ 10 Urlaub

Praktikantinnen/Praktikanten erhalten Erholungsurlaub unter Fortzahlung ihres Entgelts ([§ 8 Absatz 1](#)) in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Arbeitgebers geltenden Regelungen mit der Maßgabe, dass der Urlaubsanspruch bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche in jedem Urlaubsjahr 30 Arbeitstage beträgt.

§ 11 Entgelt im Krankheitsfall

(1) Werden Praktikantinnen/Praktikanten durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne ihr Verschulden verhindert, die nach [§ 1 Absatz 1](#) erforderliche praktische Tätigkeit auszuüben, erhalten sie für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit für die Dauer von bis zu sechs Wochen sowie nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen bei Wiederholungserkrankungen das Entgelt ([§ 8 Absatz 1](#)) in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Arbeitgebers geltenden Regelungen fortgezahlt.

(2) Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.

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

§ 12 Entgeltfortzahlung in anderen Fällen

Praktikantinnen/Praktikanten haben Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung ihres Entgelts ([§ 8 Absatz 1](#)) unter denselben Voraussetzungen wie die Beschäftigten des Arbeitgebers.

§ 13 Vermögenswirksame Leistungen

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

a) für Studierende nach [§ 1 Abs. 1 Buchst. a\) Teil E, 1.](#)

	bis 29. Februar 2024	ab 1. März 2024
im ersten Ausbildungsjahr	1.068,26 Euro	1.218,26 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.118,20 Euro	1.268,20 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.164,02 Euro	1.314,02 Euro
im vierten Ausbildungsjahr	1.227,59 Euro	1.377,59 Euro,

b) für Studierende nach [§ 1 Abs. 1 Buchst. b\) Teil E, 1.](#)

	bis 29. Februar 2024	ab 1. März 2024
im ersten Ausbildungsjahr	1.190,69 Euro	1.340,69 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.252,07 Euro	1.402,07 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.353,38 Euro	1.503,38 Euro,

c) für Studierende nach [§ 1 Abs. 1 Buchst. c\) Teil E, 1.](#)

	bis 29. Februar 2024	ab 1. März 2024
im ersten Ausbildungsjahr	1.065,24 Euro	1.215,24 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.125,30 Euro	1.275,30 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.222,03 Euro	1.372,03 Euro.

3Die monatliche Zulage beträgt 150 Euro. 4Die Zulage erfolgt als monatliche Pauschale und damit unabhängig von der zeitlichen Verteilung der Ausbildungs- und Studienteile.

(2) 1Nach dem Ablauf des Kalendermonats, in dem die Abschlussprüfung des Ausbildungsteils erfolgreich abgelegt wurde, erhalten die Studierenden anstelle des Studienentgelts nach Absatz 1 bis zur Beendigung des ausbildungsintegrierten dualen Studiums ein monatliches Studienentgelt. 2Das monatliche Studienentgelt nach Satz 1 beträgt

- bei einem ausbildungsintegrierten dualen Studiengang mit einem Ausbildungsteil nach [§ 1 Abs. 1 Buchst. a\), Teil E, 1.](#)

bis 29. Februar 2024	ab 1. März 2024
1.325,00 Euro	1.475,00 Euro,

- bei einem ausbildungsintegrierten dualen Studiengang mit einem Ausbildungsteil nach [§ 1 Abs. 1 Buchst. b\) Teil E, 1.](#)

bis 29. Februar 2024	ab 1. März 2024
1.515,00 Euro	1.665,00 Euro,

- und bei einem ausbildungsintegrierten dualen Studiengang mit einem Ausbildungsteil nach [§ 1 Abs. 1 Buchst. c\) Teil E, 1.](#)

bis 29. Februar 2024	ab 1. April 2024
1.385,00 Euro	1.535,00 Euro.

(3) Das Studienentgelt ist zu demselben Zeitpunkt fällig wie das den Beschäftigten des Auszubildenden gezahlte Entgelt.

(4) Der Auszubildende übernimmt die notwendigen Studiengebühren.

(5) Ist wegen des Besuchs einer weiterführenden oder einer berufsbildenden Schule oder wegen einer Berufsausbildung in einer sonstigen Einrichtung die Ausbildungszeit des Ausbildungsteils verkürzt, gilt für die Höhe des Studienentgelts nach Absatz 1 der Zeitraum, um den die Ausbildungszeit des Ausbildungsteils verkürzt wird, als abgeleistete Ausbildungszeit.

(6) Wird bei einem ausbildungsintegrierten dualen Studiengang mit einem Ausbildungsteil nach Maßgabe des [§ 1 Abs. 1 Buchst. a\) Teil E, 1.](#) die Ausbildungszeit des Ausbildungsteils

a) im Falle des Nichtbestehens der Abschlussprüfung auf Verlangen der Studierenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr, verlängert oder

b) auf Antrag der Studierenden nach [§ 8 Abs. 2 BBiG](#) von der zuständigen Stelle oder nach [§ 27 c Abs. 2 der Handwerksordnung \(HwO\)](#) von der Handwerkskammer verlängert, wird während des Zeitraums der Verlängerung das Studienentgelt nach Absatz 1 Satz 1 in Verbindung mit Satz 2 Buchst. a des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnitts des Ausbildungsteils gezahlt.

(7) 1Können Studierende bei einem ausbildungsintegrierten dualen Studiengang mit einem Ausbildungsteil nach [§ 1 Abs. 1 Buchst. a\) Teil E, 1.](#) ohne eigenes Verschulden die Abschlussprüfung des Ausbildungsteils erst nach beendeter Ausbildungszeit ablegen, erhalten die Studierenden bis zur Ablegung der Abschlussprüfung des Ausbildungsteils ein Studienentgelt nach Absatz 1 Satz 1 in Verbindung mit Satz 2 Buchst. a) für den letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnitt. 2Im Falle des Bestehens der Prüfung erhalten die Studierenden darüber hinaus rückwirkend von dem Zeitpunkt an, an dem der Ausbildungsteil geendet hat, den Unterschiedsbetrag zwischen dem ihnen gezahlten Studienentgelt nach Satz 1 und dem für das vierte Ausbildungsjahr maßgebenden Studienentgelt nach Absatz 1 Satz 1 in Verbindung mit Satz 2 Buchst. a).

§ 8a Unständige Entgeltbestandteile

(1) 1Für Studierende, deren berufspraktische Abschnitte einschließlich der praktischen Ausbildung des Ausbildungsteils an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen und Vorfesttagen stattfinden, gelten die für die Beschäftigten des Auszubildenden geltenden Regelungen sinngemäß. 2Dies gilt auch für den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft, für die Überstunden und für die Zeitzuschläge.

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* Jahrgang 133, Nr. 12 vom 15.11.2023 und textlich in der Beilage Nr. 144 (Seite 2420) abgedruckt.

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 145 [\[herunterladen\]](#)

Beschlüsse der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 29./30. November 2023

-ABD Teil A, 1. (Allgemeiner Teil) und ABD Teil A, 2. (Entgeltordnung)

hier: Umsetzung der Änderungsvereinbarung Nr. 18 vom 22. April 2023 zur durchgeschriebenen Fassung des TVöD für den Bereich Verwaltung im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-V) vom 7. Februar 2006

rückwirkend zum 1. Januar 2023

Artikel 1 Nummer 1 rückwirkend zum 1. August 2023

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

hier: Änderungen in Umsetzung der Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und kommunalen Arbeitgebern vom 25. Oktober 2020

zum 1. Januar 2024

-ABD Teil A, 2.3. (Zusätzliche Tätigkeitsmerkmale für bestimmte Angestelltengruppen)

hier: Ergänzung der Entgeltordnung für Beschäftigte an offenen und gebundenen Ganztagschulen

rückwirkend zum 1. August 2023

-ABD Teil A, 2.4. (Entgeltordnung für Pastoralassistentinnen/ Pastoralassistenten und Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten)

hier: Erhöhung der Zulagen in Umsetzung der Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und kommunalen Arbeitgebern vom 22. April 2023

zum 1. März 2024

-ABD Teil A, 2.5. (Entgeltordnung für Gemeindeassistentinnen/ Gemeindeassistenten und Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten)

hier: Erhöhung der Zulagen in Umsetzung der Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und kommunalen Arbeitgebern vom 22. April 2023

zum 1. März 2024

-ABD Teil A, 2.6. (Entgeltordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst)

hier: Erhöhung der Zulagen in Umsetzung der Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und kommunalen Arbeitgebern vom 22. April 2023

zum 1. März 2024

-ABD Teil A, 2.15. (Entgeltordnung für Pfarrreferentinnen und Pfarrreferenten)

hier: Erhöhung der Zulagen in Umsetzung der Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und kommunalen Arbeitgebern vom 22. April 2023

zum 1. März 2024

-ABD Teil A, 3. (Regelung zur Überleitung der Beschäftigten und des Übergangsrechts (RÜÜ))
hier: Korrektur der 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 A, 3. (Regelung zur Überleitung der Beschäftigten und des Übergangsrechts)

hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 20 vom 22. April 2023 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. Januar 2023

-ABD B, 4.1.1. (Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)

hier: Anpassung der Regelung über die Funktionszulage für Nichterfüller am Gymnasium an die neuen Eingruppierungsregelungen

zum 1. Januar 2024

-ABD 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 – ergänzende Beschlüsse

rückwirkend zum 1. August 2023

befristet bis 31. Juli 2026

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

hier: Anpassung der Besoldung für Lehrkräfte an Grund- und Mittelschulen in Bezug auf die Dienstzulagen

zum 1. Januar 2024

-ABD Teil B, 4. (Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)

hier: Anwendung der Eingruppierungsregelungen des Teils B, 4.2. sowie weitere Regelungen
zum 1. Januar 2024

Artikel 2 rückwirkend zum 1. August 2023

-ABD Teil B, 7. (Beschäftigte als Lehrkräfte an Musikschulen)

hier: Sonderregelungen

rückwirkend zum 1. August 2023

-ABD Teil D, 6a. (Regelung zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte – FlexAZR)

hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 8 vom 22. April 2023 zum Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte – TV FlexAZ - vom 27. Februar 2010
rückwirkend zum 1. Januar 2023

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

hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrag Nr. 13 vom 22. April 2023 zum Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) -Allgemeiner Teil -vom 13. September 2005 sowie des Änderungstarifvertrags Nr. 17 vom 22. April 2023 zum Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) – Besonderer Teil Pflege - vom 13. September 2005
rückwirkend zum 1. Januar 2023
Artikel 1 Nummer 4 tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2024 außer Kraft

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

hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 10 vom 22. April 2023 zum Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD) vom 27. Oktober 2009
rückwirkend zum 1. Januar 2023

-ABD Teil E, 4. (Regelungen für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen)

hier: Einfügung eines § 6a Anrufung der Schlichtungsstelle
zum 1. Februar 2024

-ABD Teil E, 4. (Regelung für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen)

hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 3 vom 22. April 2023 zum Tarifvertrag für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen im öffentlichen Dienst (TVSöD) vom 29. Januar 2020

rückwirkend zum 1. Januar 2023

-ABD Teil E, 5. (Regelung für Studierende in praxisintegrierten dualen Studiengängen)

hier: Erhöhung des Studienentgelts in der Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und kommunalen Arbeitgebern vom 22. April 2023

zum 1. März 2024

-ABD Teil F, 12. (Sonderregelung zum Entgelt für Religionslehrkräfte im Kirchendienst in der Diözese Augsburg)

hier: Aufnahme von Fußnoten

1. März 2024

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

1. Ordnung der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission (ZAK-Ordnung)

Ursprünglich „Zentral-KODA-Ordnung“ vom 18. November 2013, geändert durch den Beschluss der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands vom 22. November 2022

Präambel

1Die katholische Kirche hat das verfassungsrechtlich abgesicherte Recht, die Arbeitsverhältnisse im kirchlichen Dienst als ihre Angelegenheit selbstständig zu ordnen. 2Um dem kirchlichen Sendungsauftrag und der daraus folgenden Besonderheit der Dienstgemeinschaft gerecht zu werden und um die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß Artikel 9 Grundordnung des kirchlichen Dienstes (Grundordnung) an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, wird zur Förderung und Aufrechterhaltung der Einheit des kirchlichen Arbeitsvertragsrechts und zur Sicherung der Glaubwürdigkeit des kirchlichen Dienstes auf der Ebene der Deutschen Bischofskonferenz folgende Ordnung erlassen:

§ 1 Zentrale Arbeitsrechtliche Kommission und Arbeitsrechtsausschuss

(1) Die Zentrale Arbeitsrechtliche Kommission (ZAK) wirkt mit bei der Sicherung der Einheit und Glaubwürdigkeit des kirchlichen Dienstes in allen (Erz-)Diözesen und für alle der Kirche zugeordneten Einrichtungen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz.

(2) Sie wird gebildet aus Vertretern/Vertreterinnen der Arbeitsrechtlichen Kommissionen der (Erz-)Diözesen und der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes.

(3) 1Die Zentrale Arbeitsrechtliche Kommission nimmt ihre Aufgaben als ständige Kommission wahr. 2Sie bedient sich zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben des Arbeitsrechtsausschusses (ARA).

(4) Die Mitglieder der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission und die Mitglieder des Arbeitsrechtsausschusses sind an geltende Kirchengesetze, insbesondere an die Grundordnung des kirchlichen Dienstes (Grundordnung) gebunden.

§ 2 Aufgaben der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission

(1) Aufgabe der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission ist die Beschlussfassung von Rechtsnormen über Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen mit kirchlichen Rechtsträgern im Geltungsbereich der Grundordnung in folgenden Angelegenheiten:

1. Ausfüllung von Öffnungsklauseln in staatlichen Gesetzen,

2. Fassung von Einbeziehungsabreden für Arbeitsverträge hinsichtlich der Loyalitäts-obliegenheiten und Nebenpflichten gemäß der Grundordnung,
3. kirchenspezifische Regelungen
 - a) für die Befristung von Arbeitsverhältnissen, soweit nicht bereits von Nr. 1 erfasst,
 - b) für den kirchlichen Arbeitszeitschutz, insbesondere für den liturgischen Dienst,
 - c) für Mehrfacharbeitsverhältnisse bei verschiedenen Dienstgebern,
 - d) für die Rechtsfolgen des Wechsels von einem Dienstgeber zu einem anderen Dienstgeber.

(2) ¹Solange und soweit die Zentrale Arbeitsrechtliche Kommission von ihrer Regelungsbefugnis durch Beschlussfassung keinen Gebrauch gemacht hat oder macht, haben die anderen aufgrund Artikel 9 Grundordnung errichteten Kommissionen die Befugnis zur Beschlussfassung über Rechtsnormen. ²Deren Regelungen bleiben unangewendet, solange und soweit der Beschluss der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission Gültigkeit besitzt.

(3) Die Zentrale Arbeitsrechtliche Kommission kann den anderen nach Artikel 9 Grundordnung gebildeten Kommissionen nach Maßgabe des § 3 Ziff. 8 Empfehlungen für die Beschlussfassung über Rechtsnormen geben.

§ 3 Aufgaben des Arbeitsrechtsausschusses

Der Arbeitsrechtsausschuss hat im Bereich des Arbeitsrechts folgende Aufgaben:

1. Informations- bzw. Meinungsaustausch zu allen Fragen und Auswirkungen des Arbeitsrechts,
2. Koordinierung der Positionen,
3. Beobachtung der arbeitsrechtlichen Entwicklungen (Monitoring),
4. Erarbeitung von Beschlussvorschlägen für die Zentrale Arbeitsrechtliche Kommission,
5. Information und Beratung des Katholischen Büros in Berlin,
6. Mitwirkung gemäß der Ordnung über das Zustandekommen von arbeitsrechtlichen Regelungen auf der Ebene der DBK auf dem Gebiet des Arbeitsrechts,
7. Vorbereitung der Sitzungen der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission,
8. Entscheidung über die Zuweisung von Empfehlungsmaterialien an die Zentrale Arbeitsrechtliche Kommission.

§ 4 Zusammensetzung der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission

(1) ¹Der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission gehören jeweils 21 Vertreter/Vertreterinnen der Dienstgeber und der Dienstnehmer an. ²Zusätzlich zu den von den Arbeitsrechtlichen Kommissionen nach Maßgabe der Absätze 2 und 3 entsandten Vertretern/Vertreterinnen der Dienstnehmer wird eine bestimmte Anzahl von Mitgliedern durch tariffähige Arbeitnehmerkoalitionen (Gewerkschaften) entsandt. ³Das Nähere regelt § 5.

(2) ¹Für die (Erz-)Diözesen gehören der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission insgesamt 14 Vertreter/Vertreterinnen der Dienstgeber und 14 Vertreter/Vertreterinnen der Dienstnehmer nach folgendem Schlüssel an:

- Bayern mit den (Erz-)Diözesen Augsburg, Bamberg, Eichstätt, München und Freising, Passau, Regensburg, Würzburg
3 Mitglieder
- Nordrhein-Westfalen mit den (Erz-)Diözesen Aachen, Essen, Köln, Münster, Paderborn
3 Mitglieder

- Mittelraum mit den Diözesen Fulda, Limburg, Mainz, Speyer, Trier
2 Mitglieder
- Nord-Ost mit den (Erz-)Diözesen Hamburg, Hildesheim, Osnabrück, Berlin, Erfurt,
Dresden-Meißen, Görlitz, Magdeburg, Officialatsbezirk Oldenburg
4 Mitglieder
- Süd-West mit den (Erz-)Diözesen Freiburg und Rottenburg-Stuttgart
2 Mitglieder.

2Die Vertreter/Vertreterinnen der Dienstgeber werden von den Dienstgebervertretern/-vertreterinnen der in den Regionen bestehenden Kommissionen nach § 1 Abs. 2 aus ihrer Mitte gewählt, soweit in der jeweiligen Region nach Abs. 2 Satz 1 eine regionale Kommission besteht. 3In Regionen, in denen eine solche nicht besteht, bestellen die Generalvikare aller (Erz-)Diözesen der Region in gegenseitigem Einvernehmen die Vertreter/Vertreterinnen der Region aus dem Kreis der Dienstgebervertreter/-vertreterinnen der in der Region bestehenden Kommissionen nach § 1 Abs. 2. 4Die Vertreter/Vertreterinnen der Dienstnehmer werden von Vertretern/Vertreterinnen der Dienstnehmer in den in der Region bestehenden Kommissionen nach Artikel 9 Grundordnung aus ihrer Mitte gewählt. 5Das Nähere wird in einer von den Bischöfen der jeweiligen Region zu erlassenden Wahlordnung geregelt.

(3) Die Dienstgeber- und die Dienstnehmerseite der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes wählen aus ihrer Mitte jeweils sieben Vertreter/Vertreterinnen.

(4) 1Wird neben den gewählten Vertretern/Vertreterinnen der Dienstnehmerseite auch eine bestimmte Anzahl von Gewerkschaftsvertretern/Gewerkschaftsvertreterinnen nach § 5 entsandt, ist die Dienstgeberseite durch eine identische Zahl von Vertretern/Vertreterinnen zu erhöhen. 2Die entsprechenden Vertreter/Vertreterinnen werden von der Dienstgeberseite des Arbeitsrechtsausschusses benannt. 3Als Vertreter/Vertreterinnen der Dienstgeberseite kann nicht berufen werden, wer aufgrund der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) Mitglied der Mitarbeitervertretung sein kann. 4Mit Ausscheiden eines Gewerkschaftsvertreters/einer Gewerkschaftsvertreterin scheidet auch eine/r dieser nach Satz 1 gewählten zusätzlichen Vertreter/Vertreterinnen der Dienstgeberseite aus. 5Welche Person nach Satz 1 hiervon betroffen ist, entscheidet das Los.

(5) Die Mitgliedschaft des einzelnen Mitglieds in der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission endet mit Ablauf der Amtsperiode der entsprechenden Bistums-/Regional-KODA bzw. der Arbeitsrechtlichen Kommission des deutschen Caritasverbandes, mit Beendigung der Mitgliedschaft in dieser Kommission oder bei vorzeitigem Ausscheiden aus der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission.

(6) Die Mitgliedschaft in der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission endet auch mit rechtskräftiger Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichts Köln, das die grobe Vernachlässigung oder Verletzung der Befugnisse und Pflichten als Mitglied der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission festgestellt hat.

(7) Wenn die Mitgliedschaft nach Absatz 5 oder 6 endet, erfolgen Bestellung und Wahl nach Maßgabe der Bestimmungen in den Absätzen 2 und 3.

(8) 1Scheidet ein Dienstgebervertreter/eine Dienstgebervertreterin oder ein Dienstnehmervertreter/eine Dienstnehmervertreterin aus der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission aus, wird das Stimmrecht des ausscheidenden Mitglieds bis zur Bestellung bzw. Wahl eines Nachfolgers/einer Nachfolgerin durch das nach Lebensjahren älteste anwesende Mitglied der jeweiligen Seite ausgeübt (gesetzliche Stimmrechtsübertragung). 2Scheiden mehrere Vertreter/Vertreterinnen der jeweiligen Seite aus, so werden zunächst bis zu zwei

Stimmen gesetzlich durch das nach Lebensjahren älteste Mitglied der jeweiligen Seite ausgeübt. 3Weitere gesetzliche Stimmrechtsübertragungen werden durch die nächstältesten Mitglieder der jeweiligen Seite ausgeübt. 4Dabei dürfen maximal zwei weitere Stimmen gesetzlich auf ein Mitglied übertragen werden. 5Die beiden Seiten legen zu Beginn der Sitzung dem/der Vorsitzenden eine Liste der Personen vor, die die Stimmrechte nach Satz 1 bis 5 ausüben. 6§10 Abs. 3 S. 2 und 3 finden in den Fällen des Absatz 8 Satz 1 bis 6 keine Anwendung. 7Die Möglichkeit der gesetzlichen Stimmrechtsübertragung endet spätestens neun Monate nach dem Ausscheiden des Mitglieds aus der Kommission. 8Die Frist beginnt mit dem auf das Ausscheiden eines Mitglieds folgenden Tag. 9Die Möglichkeit der Ausübung eines nach § 10 Abs. 3 übertragenen Stimmrechts bleibt unberührt.

§ 5 Entsandte Vertreter/Vertreterinnen der Gewerkschaften

(1) 1Die in den Kommissionen nach § 4 Abs. 2 S. 3 bzw. § 4 Abs. 3 vertretenen Gewerkschaften können insgesamt bis zu drei Vertreter/Vertreterinnen in die Zentrale Arbeitsrechtliche Kommission entsenden. 2Stichtag für die Benennung ist der 1. Juli alle vier Jahre. 3Der erste Stichtag ist der 1. Juli 2023. 4Die Gewerkschaften teilen der Geschäftsführung der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission mit, ob, wie viele und welche Vertreter/Vertreterinnen sie zu entsenden beabsichtigen. 5Die Kontaktdaten der Vertreter/Vertreterinnen sind mitzuteilen.

(2) Benennt nur eine Gewerkschaft Vertreter/Vertreterinnen für die Kommission, kann sie alle Sitze nach Absatz 1 beanspruchen.

(3) 1Benennen mehrere Gewerkschaften Vertreter/Vertreterinnen für die Zentrale Arbeitsrechtliche Kommission, einigen sich die mitwirkungsberechtigten und mitwirkungswilligen Gewerkschaften auf die zahlenmäßige Zusammensetzung der von der Gewerkschaft zu entsendenden Vertreter/Vertreterinnen. 2Kommt eine Einigung nicht zustande, entscheidet der Sprecher/die Sprecherin der Dienstnehmerseite nach § 7 Abs. 1 über die Verteilung der Plätze. 3Gegen die Entscheidung des Sprechers/der Sprecherin der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission ist Klage beim Kirchlichen Arbeitsgericht Köln innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Wochen nach Bekanntgabe der Entscheidung zulässig. 4Die Frist beginnt nur zu laufen, wenn die Gewerkschaften über den Rechtsbehelf, das Gericht, bei dem der Rechtsbehelf anzubringen ist, den Sitz und die einzuhaltende Frist schriftlich belehrt worden sind. 5Das Kirchliche Arbeitsgericht entscheidet insbesondere auf Grund der Mitgliederzahlen, die ihm gegenüber glaubhaft zu machen sind. 6Die Glaubhaftmachung der Mitgliederzahl kann insbesondere durch eine eidesstattliche Versicherung erfolgen, die ein Mitglied des Vertretungsorgans der Gewerkschaft vor einem Notar abgibt. 7Die endgültige Benennung aller Vertreter/Vertreterinnen ist der Geschäftsführung unverzüglich gemeinsam von allen vertretenen Gewerkschaften mitzuteilen.

(4) Die entsandten Mitglieder müssen die Gewähr dafür bieten, dass sie das verfassungsmäßige Selbstbestimmungsrecht der Kirche gem. Art. 140 Grundgesetz in Verbindung mit Art. 137 Abs. 3 der Weimarer Reichsverfassung zur Gestaltung der sozialen Ordnung ihres Dienstes achten und die Eigenart des kirchlichen Dienstes respektieren.

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

(6) 1Kündigt eine Gewerkschaft ihre Mitarbeit in der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission auf, einigen sich die verbleibenden mitwirkungsberechtigten und mitwirkungswilligen Gewerkschaften darüber, wer für den Rest der Amtszeit die Stelle des ausscheidenden

Mitglieds übernehmen soll. 2Kommt keine Einigung zustande, entscheidet der/die Sprecher/Sprecherin der Dienstnehmerseite, welcher verbleibenden Gewerkschaft, die einen Vertreter/eine Vertreterin entsenden will, das Nachbesetzungsrecht zusteht. 3Gegen die Entscheidung des/der Vorsitzenden der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission ist Klage beim Kirchlichen Arbeitsgericht Köln innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Wochen nach Bekanntgabe der Entscheidung zulässig. 4Die Frist beginnt nur zu laufen, wenn die Gewerkschaft über den Rechtsbehelf, das Gericht, bei dem der Rechtsbehelf anzubringen ist, den Sitz und die einzuhaltende Frist schriftlich belehrt worden ist.

(7) Kündigen alle Gewerkschaften ihre Mitarbeit in der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission, beginnt der Prozess nach Absatz 1 zum nächsten Stichtag erneut.

(8) Eine Entsendung entfällt, wenn die Mitgliedschaft in der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission von keiner Gewerkschaft beansprucht wird.

§ 6 Zusammensetzung des Arbeitsrechtsausschusses

(1) 1Der Arbeitsrechtsausschuss besteht aus 24 stimmberechtigten Mitgliedern: Je sechs Vertretern/Vertreterinnen der Dienstgeber und der Dienstnehmer jeweils aus dem Bereich der verfassten Kirche und dem Bereich der Caritas, darunter dem/der Vorsitzenden und dem/der stellvertretenden Vorsitzenden der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission. 2Die Vertreter/Vertreterinnen werden von den jeweiligen Seiten aus ihrer Mitte gewählt. 3Es können nur Vertreter/Vertreterinnen gewählt werden, die Mitglieder der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission sind.

(2) 1Darüber hinaus gehören dem Arbeitsrechtsausschuss als nicht stimmberechtigte Mitglieder an:

Je ein Vertreter/eine Vertreterin

- des Verbandes der Diözesen Deutschlands (VDD),
- des Deutschen Caritasverbandes (DCV),
- der Deutschen Ordensobernkonzferenz (DOK) und
- des Katholischen Büros in Berlin.

2Ferner gehören dem Arbeitsrechtsausschuss als nicht stimmberechtigte Mitglieder drei Vertreter/Vertreterinnen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (BAG-MAV) an. 3Die in Satz 1 und 2 genannten Vertreter/Vertreterinnen haben das Recht, Tagesordnungspunkte anzumelden.

(3) Scheidet ein stimmberechtigtes Mitglied des Arbeitsrechtsausschusses aus, findet bis zur Neuwahl § 4 Abs. 8 entsprechende Anwendung.

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

(1) 1Der/Die Vorsitzende und der/die stellvertretende Vorsitzende werden von der Gesamtheit der Kommissionsmitglieder in zweijährigem Wechsel gemeinsam geheim gewählt; dabei wird der/die Vorsitzende einmal aus den Reihe der Dienstgebervertreter und das andere Mal aus der Reihe der Dienstnehmervvertreter, der/die stellvertretende Vorsitzende aus der jeweils anderen Seite gewählt. 2§ 10 Abs. 3 findet Anwendung. 3Gewählt ist, wer die Stimmen der Mehrheit der Mitglieder der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission auf sich vereinigt. 4Kommt in zwei Wahlgängen die erforderliche Mehrheit nicht zustande, so ist gewählt, wer in einem weiteren Wahlgang die meisten Stimmen auf sich vereinigt. 5Bis zur Wahl des/der Vorsitzenden und

des/der stellvertretenden Vorsitzenden leitet das nach Lebensjahren älteste anwesende Mitglied die Sitzung.

(2) Scheidet der/die Vorsitzende oder der/die stellvertretende Vorsitzende vorzeitig aus, findet für den Rest des Zwei-Jahres-Zeitraumes eine Nachwahl statt.

(3) 1Der/Die Vorsitzende der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission ist zugleich Vorsitzender/Vorsitzende des Arbeitsrechtsausschusses. 2Der/Die stellvertretende Vorsitzende der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission ist zugleich stellvertretender Vorsitzender/stellvertretende Vorsitzende des Arbeitsrechtsausschusses.

§ 8 Geschäftsführung

(1) Die Zentrale Arbeitsrechtliche Kommission hat eine Geschäftsführung.

(2) 1Die Geschäftsführung der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission wird vom Verband der Diözesen Deutschlands bestellt. 2Im Verhinderungsfall der Geschäftsführung wird die Stellvertretung durch die Geschäftsstelle des Verbandes der Diözesen Deutschlands bestimmt.

(3) 1Die Geschäftsführung nimmt die laufenden Geschäfte der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission und des Arbeitsrechtsausschusses wahr. 2In Zweifelsfällen ist ein Einvernehmen mit dem/der jeweiligen Vorsitzenden und dem/der jeweiligen stellvertretenden Vorsitzenden herzustellen. 3Kann ein Einvernehmen nicht hergestellt werden, entscheidet der/die jeweilige Vorsitzende im Benehmen mit der Geschäftsführung. 4Das Nähere kann in Geschäftsordnungen geregelt werden.

§ 9 Rechtsstellung der Mitglieder

(1) 1Die Mitglieder der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt. 2Sie sind in ihrem Amt unabhängig und an keine Weisungen gebunden.

(2) 1Für die Mitglieder der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission, die im kirchlichen Dienst beschäftigt sind, steht die Wahrnehmung von Aufgaben als Mitglied der Kommission der arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeit gleich. 2Sie dürfen in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert und aufgrund ihrer Tätigkeit weder benachteiligt noch begünstigt werden. 3Aus ihrer Tätigkeit dürfen ihnen keine beruflichen Nachteile erwachsen.

§ 10 Arbeitsweise der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission

(1) 1Die Geschäftsführung lädt im Einvernehmen mit dem/der Vorsitzenden und dem/der stellvertretenden Vorsitzenden unter Angabe der Tagesordnung spätestens vier Wochen – in Eilfällen zwei Wochen – vor der Sitzung ein. 2Die Geschäftsführung entscheidet im Einvernehmen mit dem/der Vorsitzenden und dem/der stellvertretenden Vorsitzenden über die Eilbedürftigkeit. 3Der/Die Vorsitzende entscheidet über die Tagesordnung. 4Hat die Amtszeit des/der Vorsitzenden geendet, ohne dass bereits zu einer weiteren Sitzung eingeladen wurde, lädt die Geschäftsführung baldmöglichst zu einer Sitzung mit einer Tagesordnung ein, die zunächst nur die Wahlen vorsieht.

(2) Die Geschäftsführung lädt ein

a) zur jährlich stattfindenden Sitzung (reguläre Sitzung). Die Sitzung soll im 4. Quartal eines jeden Kalenderjahres stattfinden.

b) aus einem der folgenden Gründe (außerordentliche Sitzung):

- wenn der Arbeitsrechtsausschuss mit einer Mehrheit von mindestens drei Vierteln der Gesamtzahl seiner stimmberechtigten Mitglieder eine klärungsbedürftige Thematik in Form eines Antrags der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission vorlegt,
- wenn eine nach Artikel 9 Grundordnung gebildete Kommission mit einer Mehrheit von mindestens drei Vierteln der Gesamtzahl ihrer Mitglieder eine klärungsbedürftige Thematik in Form eines Antrags der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission vorlegt,
- wenn Wahlen nach Maßgabe dieser Ordnung durchzuführen sind,
- wenn eine Seite der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission einen Antrag auf Beschlussfassung gemäß § 2 Abs. 1 stellt. 2Liegt ein Antrag vor, hat der Arbeitsrechtsausschuss zunächst sechs Monate ab Antrags Eingang bei der Geschäftsführung Zeit, sich mit dem Antrag zu befassen. 3Der Arbeitsrechtsausschuss kann eine Stellungnahme zu dem Antrag abgeben. 4Nach Ablauf der Sechsmonatsfrist soll innerhalb von zwei Monaten eine Sitzung der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission stattfinden, wenn nicht der Arbeitsrechtsausschuss mit einer Mehrheit von mindestens drei Vierteln der Gesamtzahl seiner Mitglieder eine Weiterleitung des Antrags an die Zentrale Arbeitsrechtliche Kommission ablehnt. 5Findet die nächste reguläre Sitzung innerhalb der nächsten zwei Monate nach Ablauf der Sechsmonatsfrist statt, ist von einer gesonderten Sitzung abzusehen.
- wenn ein Diözesanbischof oder mehrere Diözesanbischöfe gegen einen Beschluss der zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission gemäß § 2 Abs. 1 Einspruch einlegt/einlegen.

(3) 1Ist ein Mitglied verhindert, an einer Sitzung teilzunehmen, so ist die Übertragung des Stimmrechtes auf ein anderes Mitglied derselben Seite zulässig. 2Ein Mitglied kann zusätzlich nicht mehr als ein übertragenes Stimmrecht ausüben. 3Die Übertragung des Stimmrechtes ist der Geschäftsführung in Textform nachzuweisen.

(4) 1Eine Sitzung kann nur stattfinden, wenn auf jeder Seite mindestens die Hälfte der Mitglieder anwesend ist. 2Unter den Anwesenden muss sich der/die Vorsitzende und/oder der/die stellvertretende Vorsitzende befinden. 3Die Sitzungen sind nicht öffentlich. 4Unbeschadet von Satz 3 ist die Information der nicht in der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission vertretenen Kommissionen und die Beratung mit diesen möglich. 5Im Einvernehmen zwischen dem/der stellvertretenden Vorsitzenden und dem/der Vorsitzenden können Sachverständige teilnehmen. 6Diese haben kein Stimmrecht.

(5) Die Zentrale Arbeitsrechtliche Kommission gibt sich eine Geschäftsordnung.

(6) Antragsberechtigt ist jedes Mitglied der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission; die Anträge müssen dem/der Vorsitzenden über die Geschäftsführung in Textform mit Begründung vorgelegt werden.

(7) 1Die Zentrale Arbeitsrechtliche Kommission fasst Beschlüsse mit einer Mehrheit von mindestens drei Vierteln der Gesamtzahl ihrer Mitglieder. 2Auf Antrag eines Mitglieds findet eine Beschlussfassung in geheimer Abstimmung statt.

(8) 1In Eilfällen und in Angelegenheiten, für die eine mündliche Verhandlung entbehrlich ist, können Beschlüsse der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission durch schriftliche Stimmabgabe herbeigeführt werden. 2Der/Die Vorsitzende entscheidet im Einvernehmen mit dem/der stellvertretenden Vorsitzenden über die Einleitung dieses Verfahrens. 3Das Ergebnis

der schriftlichen Stimmabgabe wird von der Geschäftsführung festgestellt und den Kommissionsmitgliedern schriftlich mitgeteilt.

(9) 1Für die Bearbeitung ihrer Aufgaben kann die Zentrale Arbeitsrechtliche Kommission ständige oder zeitlich befristete Ausschüsse einsetzen. 2Diese bereiten die Beschlüsse der Kommission vor.

(10) 1Über die Sitzung ist ein Protokoll anzufertigen. 2Die Protokollführung soll grundsätzlich durch die Geschäftsführung erfolgen. 3Das Protokoll wird nach Abstimmung mit dem/der Vorsitzenden und dem/der stellvertretenden Vorsitzenden von der Protokollführung unterzeichnet und unverzüglich den Mitgliedern der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission zugeleitet.

§ 11 Arbeitsweise der Arbeitsrechtsausschuss

(1) 1Der Arbeitsrechtsausschuss tritt bei Bedarf zusammen. 2Er tagt in der Regel drei Mal im Kalenderjahr. 3Der Bedarf wird von dem/der Vorsitzenden im Einvernehmen mit dem/der stellvertretenden Vorsitzenden festgestellt. 4Der Arbeitsrechtsausschuss soll nicht in dem Quartal tagen, in dem die reguläre Sitzung der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission stattfindet.

(2) 1Die Geschäftsführung lädt im Einvernehmen mit dem/der Vorsitzenden und dem/der stellvertretenden Vorsitzenden unter Angabe der Tagesordnung spätestens vier Wochen – in Eilfällen zwei Wochen – vor der Sitzung ein. 2Die Geschäftsführung entscheidet im Einvernehmen mit dem/der Vorsitzenden und dem/der stellvertretenden Vorsitzenden über die Eilbedürftigkeit. 3Der/Die Vorsitzende entscheidet über die Tagesordnung.

(3) 1Für das Verfahren gelten § 10 Abs. 3–7 und 9–10 sinngemäß, mit der Maßgabe, dass Sitzungen des Arbeitsrechtsausschusses auch stattfinden und Beschlüsse gemäß § 3 gefasst werden können, wenn mindestens sechs Mitglieder der Dienstnehmer- und sechs Mitglieder der Dienstgebervertreter anwesend sind, darunter der/die Vorsitzende und/oder der/die stellvertretende Vorsitzende. 2Die nicht stimmberechtigten Mitglieder nach § 6 Abs. 2 sind bei der Bestimmung der Anwesenheit und der Beschlussfähigkeit nicht zu berücksichtigen.

(4) Bei Stellungnahmen zu staatlichen Gesetzgebungsvorhaben, die das Arbeitsrecht betreffen, soll das Katholische Büro den Arbeitsrechtsausschuss angemessen beteiligen.

§ 12 Online- und Hybridversammlungen

(1) 1Sitzungen der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission, des Arbeitsrechtsausschusses und sonstiger Ausschüsse finden im Regelfall als Präsenzsitzungen statt. 2Sie können auch als Online-Versammlungen erfolgen.

(2) Der/Die Vorsitzende kann im Einvernehmen mit der/dem stellvertretenden Vorsitzenden und der Geschäftsführung bestimmen, dass Sitzungen als Online-Versammlungen in einem nur für die teilnahmeberechtigten Personen zugänglichen Chat-Raum durchgeführt werden.

(3) 1Wird zu einer Online-Versammlung eingeladen, erhalten die teilnahmeberechtigten Personen zu diesem Zwecke rechtzeitig vor der Sitzung neben der Tagesordnung auch die Zugangsdaten. 2Sie verpflichten sich, die Legitimationsdaten keinem Dritten zugänglich zu

machen. 3Mit Einwahl zur Online-Versammlung gilt die teilnahmeberechtigte Person als anwesend im Sinne des § 10 Abs. 4 Satz 1 und 2.

(4) 1Hybrid-Versammlungen sind nur in Ausnahmefällen zulässig. 2Es gelten die Absätze 2 und 3 entsprechend.

(5) 1Während der Online- oder Hybrid-Versammlung sind Abstimmungen und Wahlen grundsätzlich möglich, soweit entsprechende technische Möglichkeiten existieren. 2Die Abstimmungen und Wahlen erfolgen unter Wahrung der Vorgaben dieser Ordnung und der datenschutzrechtlichen Vorgaben (z. B. KDG) durch Nutzung geeigneter technischer Mittel, wie beispielsweise Abstimmungssoftware.

(6) Im Übrigen sind die Vorschriften zu Präsenzversammlungen entsprechend zu berücksichtigen.

§ 13 Inkraftsetzung der Beschlüsse der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission

(1) 1Ein Beschluss der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission, der den Erlass von Rechtsnormen gemäß § 2 Abs. 1 zum Gegenstand hat, wird nach Unterzeichnung durch den Vorsitzenden/die Vorsitzende durch die Geschäftsführung den zuständigen Diözesanbischöfen zur Kenntnisnahme übermittelt. 2Auf die Einspruchsfrist nach Absatz 2 wird hingewiesen.

(2) Sieht sich ein Diözesanbischof nicht in der Lage, einen Beschluss in Kraft zu setzen, weil er offensichtlich gegen kirchenrechtliche Normen oder gegen Vorgaben der katholischen Glaubens- und Sittenlehre verstößt, so legt er innerhalb von sechs Wochen nach Zugang des Beschlusses beim Bischöflichen Ordinariat unter Angabe von Gründen Einspruch bei der Geschäftsführung der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission ein; dabei können Gegenvorschläge unterbreitet werden.

(3) 1Wenn bis zum Ablauf der sechswöchigen Frist kein Einspruch erhoben worden ist, teilt die Geschäftsführung den Diözesanbischöfen mit, dass der Beschluss in den (Erz-)Diözesen in Kraft zu setzen und innerhalb einer Frist von zwei Monaten ab Zugang der Information in den Amtsblättern zu veröffentlichen ist. 2Hierüber informiert die Geschäftsführung zeitgleich den Deutschen Caritasverband.

(4) 1Im Falle eines Einspruchs informiert die Geschäftsführung die Diözesanbischöfe über den Einspruch. 2Die Angelegenheit wird von der Zentralen102 Arbeitsrechtlichen Kommission innerhalb einer Frist von drei Monaten ab dem Zeitpunkt der Information über den Einspruch an die Diözesanbischöfe erneut beraten. 3Fasst sie einen neuen Beschluss oder bestätigt sie ihren bisherigen Beschluss, so leitet die Geschäftsführung diesen allen Diözesanbischöfen zur Inkraftsetzung und dem Deutschen Caritasverband zur Kenntnis zu. 4Der Diözesanbischof setzt den Beschluss in Kraft und veröffentlicht ihn innerhalb einer Frist von zwei Monaten ab Zugang der Information im Amtsblatt.

(5) Kommt ein Beschluss nach Absatz 4 Satz 3 nicht zustande, so ist das Verfahren beendet.

(6) 1Mit dem Ablauf der Inkraftsetzungsfrist des Abs. 3 bzw. des Abs. 4 Satz 4 findet der Beschluss auch im Geltungsbereich der Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes Anwendung. 2Der Beschluss soll zusätzlich in der Verbandszeitschrift „neue caritas“ veröffentlicht werden.

(7) Ein Beschluss der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission, der Empfehlungen gemäß § 2 Abs. 3 zum Gegenstand hat, wird allen aufgrund Artikel 9 Grundordnung errichteten Kommissionen zur Beratung zugeleitet.

(8) 1Eine am 01.01.1998 bereits in Kraft befindliche Regelung in einer diözesanen Ordnung kann vorsehen, dass die Beschlüsse der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission zusätzlich von einer diözesanen oder regionalen Kommission unter Wahrung der Frist nach Abs. 2 wortlautidentisch zu beschließen sind. 2Die Regelungen der Absätze 1 bis 7 bleiben hiervon unberührt.

§ 14 Vermittlungsausschuss

(1) Für den Zuständigkeitsbereich der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission wird ein Vermittlungsausschuss gebildet.

(2) 1Der Vermittlungsausschuss setzt sich unter Wahrung der Parität aus acht Personen zusammen – aus je einem/einer Vorsitzenden der beiden Seiten sowie sechs Beisitzern/Beisitzerinnen. 2Von den Beisitzern/Beisitzerinnen gehören auf jeder Seite zwei der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission an; die beiden weiteren Beisitzer/Beisitzerinnen dürfen nicht Mitglied der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission sein.

§ 15 Voraussetzung für die Mitgliedschaft im Vermittlungsausschuss

(1) 1Die nach § 16 Abs. 1 zu wählenden Vorsitzenden des Vermittlungsausschusses dürfen bei keinem kirchlichen Rechtsträger beschäftigt sein und keinem vertretungsberechtigten Leitungsorgan eines kirchlichen Rechtsträgers angehören. 2Sie sollen der katholischen Kirche angehören und über fundierte Kenntnisse und Erfahrungen im Arbeitsrecht verfügen. 3Sie dürfen nicht in der Ausübung der allen Kirchenmitgliedern zustehenden Rechte behindert sein und müssen die Gewähr dafür bieten, dass sie jederzeit für das kirchliche Gemeinwohl eintreten. 4Für sie gelten die Vorgaben der Grundordnung entsprechend.

(2) Für Beisitzer/Beisitzerinnen gelten Absatz 1 Satz 2 2. Halbsatz und Satz 4 entsprechend.

§ 16 Wahl und Amtsperiode des Vermittlungsausschusses

(1) 1Beide Seiten schlagen je eine/n Kandidaten/in für den Vorsitz vor. 2Die Zentrale Arbeitsrechtliche Kommission wählt nach einer Aussprache mit einer Mehrheit von mindestens drei Vierteln der Gesamtzahl ihrer Mitglieder die beiden Vorsitzenden gemeinsam in geheimer Wahl. 3Kommt in den ersten beiden Wahlgängen diese Mehrheit nicht zustande, reicht im dritten Wahlgang die einfache Mehrheit der Stimmen. 4Wird auch diese nicht erreicht, wählen die Vertreter/Vertreterinnen der Dienstgeber und der Dienstnehmer getrennt je einen Vorsitzenden/eine Vorsitzende mit mindestens der Mehrheit ihrer Stimmen. 5Wählt eine Seite keinen Vorsitzenden/keine Vorsitzende, ist nur der/die andere Vorsitzender/Vorsitzende des Vermittlungsausschusses.

(2) Jeder Beisitzer/Jede Beisitzerin hat für den Fall der Verhinderung einen Stellvertreter/eine Stellvertreterin.

(3) Jeweils drei Beisitzer/Beisitzerinnen und ihre Stellvertreter/Stellvertreterinnen werden von den Dienstgebervertretern/Dienstgebervertreterinnen bzw. von den Dienstnehmervertretern/Dienstnehmervertreterinnen in der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission benannt.

(4) Die Abwahl eines/einer Vorsitzenden kann nach einer Aussprache geheim mit einer Mehrheit von drei Vierteln der Gesamtzahl der Mitglieder der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission erfolgen.

(5) 1Die Amtsperiode der Mitglieder beträgt vier Jahre. 2Bis zur Wahl eines neuen Vermittlungsausschusses nimmt der bestehende Vermittlungsausschuss die Aufgaben wahr, jedoch nicht über die Dauer von zwölf Monaten über das Ende seiner Amtsperiode hinaus. 3Wiederwahl ist zulässig. 4Das Amt eines Mitglieds des Vermittlungsausschusses, welches gleichzeitig Mitglied der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission ist, erlischt mit seinem Ausscheiden aus dieser. 5Bei vorzeitigem Ausscheiden findet für den Rest der Amtsperiode eine Nachwahl statt. 6Dazu gilt das Verfahren nach Absatz 1 bzw. Absatz 3.

§ 17 Anrufung des Vermittlungsausschusses

Falls im Aufgabenbereich des § 2 Abs. 1 ein Antrag in der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission nicht die für einen Beschluss erforderliche Mehrheit von drei Vierteln der Gesamtzahl der Mitglieder erhalten hat, jedoch mindestens die Hälfte der Mitglieder dem Beschluss zugestimmt hat, legt der/die Vorsitzende der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission diesen Antrag dem Vermittlungsausschuss vor, wenn auf Antrag wiederum mindestens die Hälfte der Mitglieder für die Anrufung des Vermittlungsausschusses stimmt.

§ 18 Verfahren vor dem Vermittlungsausschuss

(1) 1Die Einladungen zu den Sitzungen des Vermittlungsausschusses erfolgen auf Veranlassung der beiden Vorsitzenden des Vermittlungsausschusses. 2Für jedes Vermittlungsverfahren wird jeweils zu Beginn des Verfahrens einvernehmlich von den Mitgliedern festgelegt, welcher/welche der beiden Vorsitzenden die Sitzung nach pflichtgemäßem Ermessen leitet und welcher/welche unterstützend teilnimmt. 3Kommt keine solche einvernehmliche Festlegung zustande, entscheidet das Los. 4Der/Die leitende Vorsitzende kann im Benehmen mit dem weiteren Vorsitzenden Sachverständige hinzuziehen.

(2) 1Die beiden Vorsitzenden unterbreiten dem Vermittlungsausschuss einen gemeinsamen Vermittlungsvorschlag. 2Der Vermittlungsausschuss entscheidet mit einer Mehrheit von mindestens vier Stimmen über den Vermittlungsvorschlag. 3Eine Stimmenthaltung ist nicht zulässig. 4Bei der Abstimmung haben die beiden Vorsitzenden gemeinsam nur eine Stimme. 5Sollten beide Vorsitzende sich nicht auf einen Vermittlungsvorschlag einigen können, erklären sie das Verfahren für beendet.

(3) Das Vermittlungsverfahren soll spätestens zwölf Wochen nach Anrufung des Vermittlungsausschusses mit einem Vermittlungsvorschlag oder mit der Feststellung abgeschlossen werden, keinen Vermittlungsvorschlag unterbreiten zu können.

(4) 1Der Vermittlungsausschuss kann im Einvernehmen mit den beiden Vorsitzenden die Verbindung verschiedener Vermittlungsverfahren beschließen, wenn die Verfahrensgegenstände in sachlichem oder rechtlichem Zusammenhang stehen. 2Nach der

Verbindung ist entsprechend Absatz 1 ein leitender Vorsitzender/eine leitende Vorsitzende zu bestimmen, wenn kein solcher/keine solche nach § 18 gewählt ist.

(5) Das Vermittlungsverfahren ist nicht öffentlich.

(6) 1Scheidet der/die leitende Vorsitzende während des Verfahrens aus dem Amt aus oder ist er/sie dauerhaft krankheitsbedingt oder aus anderen Gründen an der Wahrnehmung des Amtes verhindert, wird der/die andere leitender/leitende Vorsitzender/Vorsitzende. 2Die dauerhafte Verhinderung ist durch den/die Vorsitzenden/Vorsitzende und den/die stellvertretenden/stellvertretende Vorsitzenden/Vorsitzende festzustellen. 3Scheidet einer/eine der beiden Vorsitzenden aus dem Amt aus bzw. ist einer/eine der beiden Vorsitzenden dauerhaft verhindert, so hat binnen einer Frist von drei Monaten ab dem Zeitpunkt des Ausscheidens bzw. ab dem Zeitpunkt der Feststellung der dauerhaften Erkrankung oder Verhinderung eine Neuwahl zu erfolgen. 4Solange ruht das Verfahren. 5Eine Neuwahl für den Rest der Amtsperiode findet auch dann statt, wenn der/die Vorsitzende im Sinne des § 16 Abs. 1 S. 4 aus dem Amt ausgeschieden ist oder dauerhaft verhindert ist.

§ 19 Verfahren zur ersetzenden Entscheidung

(1) 1Stimmt die Zentrale Arbeitsrechtliche Kommission im Falle des § 18 dem Vermittlungsvorschlag nicht mit mindestens drei Vierteln der Gesamtheit ihrer Mitglieder innerhalb einer Frist von zwölf Wochen zu oder entscheidet die Zentrale Arbeitsrechtliche Kommission nicht gemäß § 10 Abs. 7 oder 8 selbst über die Angelegenheit, hat sich der Vermittlungsausschuss erneut mit der Angelegenheit zu befassen, wenn mindestens die Hälfte der Gesamtzahl der Mitglieder der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission dies beantragt. 2Das Verfahren ist nicht öffentlich.

(2) 1Der Vermittlungsausschuss entscheidet mit einer Mehrheit von mindestens vier Stimmen über den Vermittlungsvorschlag. 2Eine Stimmenthaltung ist nicht zulässig. 3Die beiden Vorsitzenden haben gemeinsam nur eine Stimme. 4Der Vermittlungsspruch (ersetzende Entscheidung) tritt an die Stelle eines Beschlusses der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission. 5Er wird durch die Geschäftsführung den Diözesanbischöfen zur Inkraftsetzung gemäß § 13 vorgelegt. 6Die Geschäftsführung der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission setzt die Zentrale Arbeitsrechtliche Kommission unverzüglich über die ersetzende Entscheidung, die den Diözesanbischöfen zugeleitet wird, in Kenntnis.

(3) Das Verfahren zur ersetzenden Entscheidung soll spätestens acht Wochen nach erneuter Anrufung des Vermittlungsausschusses mit einer ersetzenden Entscheidung oder mit der Feststellung abgeschlossen werden, dass keine ersetzende Entscheidung unterbreitet wird.

§ 20 Freistellung

1Die Mitglieder der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission, die im kirchlichen Dienst stehen, sind zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben im notwendigen Umfang von der dienstlichen Tätigkeit freizustellen, insbesondere für die Teilnahme an den Sitzungen der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission, des Arbeitsrechtsausschusses und der sonstigen Ausschüsse sowie für deren Vorbereitung. 2Zu den Aufgaben gehört auch die Pflege einer angemessenen Rückbindung zu denen, die sie repräsentieren. 3Die Freistellung beinhaltet den Anspruch auf Reduzierung der übertragenen Aufgaben.

§ 21 Beratung

1Den Seiten werden zur Beratung im notwendigen Umfang durch den Verband der Diözesen Deutschlands entweder eine sachkundige Person oder die für eine Beratung durch Honorarkräfte erforderlichen Mittel zur Verfügung gestellt. 2Der Berater/Die Beraterin ist nicht Mitglied der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission, kann jedoch an den Sitzungen der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission und deren Ausschüsse teilnehmen. 3Die Teilnahme ist auf einen Berater/eine Beraterin pro Seite beschränkt.

§ 22 Kosten

(1) 1Für die Sitzungen der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission, des Arbeitsrechtsausschusses, der anderen Ausschüsse sowie für die laufende Geschäftsführung und die Beratung der Vertreter/Vertreterinnen der Dienstnehmer sowie der Dienstgeber im Sinne des § 21 trägt der Verband der Diözesen Deutschlands im erforderlichen Umfang die notwendigen Kosten für Raum, Geschäftsbedarf und Personalkräfte. 2Zu den notwendigen Kosten gehören auch die Kosten für Unterbringung und Verpflegung. 3Der Verband der Diözesen Deutschlands trägt auch die durch die Freistellung gemäß § 20 dem jeweiligen kirchlichen Dienstgeber entstehenden Personalkosten.

(2) 1Im Übrigen tragen für Mitglieder, die dem verfasst-kirchlichen Bereich angehören, die jeweilige (Erz-)Diözese, für Mitglieder aus dem Bereich der Caritas der Deutsche Caritasverband die Fahrtkosten sowie ggf. Tagegelder. 2Für die entsandten Vertreter/Vertreterinnen der Gewerkschaft trägt die jeweilige Gewerkschaft die Fahrtkosten sowie ggf. Tagegelder.

(3) 1Dem/Der Vorsitzenden und dem/der stellvertretenden Vorsitzenden des Vermittlungsausschusses kann eine Aufwandsentschädigung oder eine Vergütung gewährt werden. 2Die Kosten hierfür trägt der Verband der Diözesen Deutschlands. 3Er trägt für diese Personen auch die während ihrer Amtsausübung anfallenden notwendigen Reisekosten. 4Das Nähere kann in einer Entschädigungsordnung geregelt werden.

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

(zuletzt geändert zum 1. September 2018)

§ 1 Wahlversammlung

(1) Die Dienstnehmerverehrerinnen/Dienstnehmerverehrer in der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen – im Folgenden Kommission – bilden die Wahlversammlung zur Wahl der Verehrerinnen/Verehrer der Dienstnehmerseite in der Zentralen Kommission für die bayerischen Diözesen in Durchführung von [§ 5 Absatz 2 Buchstabe a\) Zentral-KODA-Ordnung](#).

(2) 1Die/der Vorsitzende des Regional-Wahlvorstandes für die Wahl zur Kommission lädt zur Wahlversammlung ein. 2Diese findet nach der konstituierenden Sitzung der Kommission statt.

§ 2 Eröffnung der Wahlversammlung und Wahlleitung

(1) 1Die für die Leitung der konstituierenden Sitzung zuständige Person gemäß [§ 7 Absatz 2 der Ordnung der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen](#) – im Folgenden BayRKO – eröffnet die Wahlversammlung und stellt die ordnungsgemäße Einladung und die Erschienenen auf einer Anwesenheitsliste fest. 2Sind bei der konstituierenden Sitzung nicht mindestens 75 % der Wahlberechtigten anwesend, wird die Wahl auf den nächstmöglichen Zeitpunkt verschoben.

(2) Sie/Er leitet die Wahl einer Wahlleitung aus den anwesenden Personen. Die Wahl zur Wahlleitung erfolgt durch einfache Stimmenmehrheit.

§ 3 Wählbarkeit

1Wählbar als Mitglied in die Zentrale Kommission ist jedes Mitglied der Dienstnehmerseite der Kommission, dessen Einverständniserklärung vorliegt.

§ 4 Amtszeit

(1) Die Amtszeit der gewählten Mitglieder in die Zentrale Kommission endet mit Ablauf der Amtsperiode der Kommission.

(2) Bis zur Neuwahl der Mitglieder für die Zentrale Kommission üben die bisherigen Mitglieder der Zentralen Kommission ihr Amt unabhängig von der Wiederwahl in die Kommission aus, längstens aber sechs Monate.