

Die 16. Ergänzungslieferung für die Losenblattsammlung des ABD beinhaltet:

1. Einordnungsanleitung

2. Beschlüsse der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 20./21. März 2024

- **ABD Teil A, 1. (Allgemeiner Teil)**
hier: Änderung des § 5a „Freiwillige Qualifizierungsmaßnahmen“
zum 1. Mai 2024
- **ABD Teil A, 1. § 30 (Befristete Arbeitsverträge)**
hier: Änderung von § 30 Absatz 5
zum 1. Mai 2024
- **ABD Teil A, 2.3. Nummer 40 (Entgeltordnung für Beschäftigte in der Ehe-, Familien- und Lebensberatung)**
hier: Neufassung der Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 2
rückwirkend zum 1. September 2023
- **ABD Teil B, 4. (Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)**
hier: Anpassung der Beurteilungsrichtlinien
rückwirkend zum 1. Juni 2022
- **ABD Teil B, 4. (Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)**
hier: Folgeänderungen in den Eingruppierungsregelungen des Teils B, 4.2. sowie in den Teilen B, 4.1.1. und 4.1.3.
rückwirkend zum 1. August 2023

- **ABD Teil B, 4. (Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)**
hier: Anpassung der Ordnung für Berufsbezeichnungen, Teil B, 4.3. – Angleich der Wartezeiten für Erfüllerinnen und Erfüller bzw. Nichterfüllerinnen und Nichterfüller sowie Anpassungen in Teil B, 4.2. - Eingruppierungsregelungen
rückwirkend zum 1. August 2023

- **ABD Teil D, 8. (Regelung über eine ergänzende Leistung an Beschäftigte und Auszubildende)**
hier: Geltungsbereich
zum 1. Mai 2024

- **ABD Teil F, 16. (Sonderregelung zum Entgelt für pastorale Beschäftigte (Quereinstieg) in der Klinikseelsorge der Diözese Augsburg sowie der Diözese Regensburg)**
hier: Sonderregelung
zum 1. Mai 2024.
Sie findet Anwendung auf Beschäftigte, die ihre Berufseinführung spätestens bis zum 31.12.2024 beginnen.

- **ABD Teil F, 17. (Sonderregelung für Mitarbeitende in der Klinikseelsorge der Erzdiözese Bamberg)**
hier: Sonderregelung
zum 1. Mai 2024.
Sie findet Anwendung auf Beschäftigte, die ihre Berufseinführung spätestens bis zum 31.12.2024 beginnen.

III. Redaktionelle Änderungen

- Titelblatt
- Inhaltsverzeichnis
- ABD Teile A, B, C, D, F, H
- Anhang, I, IV

Einordnungsanleitung für die 16. Ergänzungslieferung

Diese Seiten bitte	herausnehmen Zahl der Blätter	neu einlegen
1. Titelblatt	1	1
2. Inhaltsverzeichnis (S. 11-36)	13	13
3. Teil A		
- § 1 Allgemeiner Geltungsbereich	3	3
- A, 1. § 24	1	1
- A, 1. § 29 Absatz 3	3	3
- A, 1. § 43	1	1
- A, 1. Anhang zu § 16	9	7
- A, 2.3. Nr. 26.	1	1
- A, 2.3. Nr. 40	6	6
- A, 2.13. Nr. 27.	2	2
4. Teil B		
- B, 1.	2	2
- B, 4.1.1. Nr. 5 c	1	1
- B, 4.1.1. 6. Abschnitt Nr. 14	2	2
- B, 4.1.2. Nr. 18	1	1
- B, 4.1.3. Nr. 5 b	1	1
- B, 4.1. Anlage D Abschnitt A: Nr. 4.2.1.2	1	1
- B, 4.2. § 3	4	4
- B, 4.3. § 4	7	7
5. Teil C		
- C, 7. § 1	1	1
6. Teil D		
- D, 1.	1	1
- D, 7. § 3	2	2
- D, 10 b. § 6	4	4
7. Teil E		
- E, 4. § 4	2	2
- E, 5. § 4	2	1

Diese Seiten bitte	herausnehmen Zahl der Blätter	neu einlegen
8. Teil F - F	5	4
9. Teil H - H, 1. - H, 4.	1 2	1 2
10. Anhang -Beschluss Freisinger Bischofskonferenz	1	1
11. Anhang I: Beschlüsse - Beschlüsse 2024	8	8
13. Anhang IV -Abkürzungsverzeichnis	2	2

Kommission für das
Arbeitsvertragsrecht der bayerischen
Diözesen

**Arbeitsvertragsrecht
der bayerischen Diözesen**

(ABD)

Stand: 15.04.2024

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 Allgemeiner Geltungsbereich -

Nr. 2

Zu § 6 Teil A, 1. - Arbeitszeit -

B, 2. Arbeitsvertragsrechtliche Regelungen für kurzfristig Beschäftigte

Nr. 1

Zu § 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 § 1 und 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 § 1 und 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 § 1 und 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

Protokollerklärungen zu Teil B, 4.2. Abschnitt B:

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 „Beraterin/Berater“

§ 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-/Einrichtungswchsel/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 Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission 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 Ausbildungsverhältnisses
- § 16a Übernahme von Auszubildenden
- § 17 Abschlussprämie
- § 18 Zeugnis
- § 19 Ausschlussfrist
- § 20 Einmalzahlungen für 2006 und 2007
- § 20a Geltung weiterer Regelungen
- § 21 Corona-Sonderzahlung 2020
- Anlage 1
- Niederschriftserklärungen
- 1.2. Regelung über eine ergänzende Leistung (sog. Ballungsraumzulage)
- E, 2. Regelung für Praktikantinnen und Praktikanten (PraktR)
- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Praktikantenvertrag, Nebenabreden
- § 3 Probezeit
- § 4 Ärztliche Untersuchungen
- § 5 Schweigepflicht, Nebentätigkeiten, Haftung, Schutzkleidung
- § 6 Personalakten
- § 7 Wöchentliche und tägliche Arbeitszeit
- § 8 Entgelt
- § 9 Sonstige Entgeltregelungen
- § 10 Urlaub
- § 11 Entgelt im Krankheitsfall
- § 12 Entgeltfortzahlung in anderen Fällen
- § 13 Vermögenswirksame Leistungen
- § 14 Jahressonderzahlung
- § 14a Praktikantenentgeltbezugsgröße

§ 15 Beendigung des Praktikantenverhältnisses

§ 16 Zeugnis

§ 17 Ausschlussfrist

§ 17a Geltung weiterer Regelungen

§ 18 Corona-Sonderzahlung 2020

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

I. Geltungsbereich

II. Praktikantenvergütung

III. Gewährung sonstiger Leistungen

E, 4. Regelungen für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen

§ 1 Geltungsbereich, Begriffsbestimmungen

§ 2 Ausbildungs- und Studienvertrag, Nebenabreden

§ 3 Probezeit, Kündigung

§ 4 Ärztliche Untersuchungen

§ 5 Schweigepflicht, Nebentätigkeiten, Schadenshaftung

§ 6 Nachweispflichten, Akteneinsichtsrecht

§ 6a Anrufung der Schlichtungsstelle

§ 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

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 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
- F, 16. Sonderregelung zum Entgelt für pastorale Beschäftigte (Quereinstieg) in der Klinikseelsorge der Diözese Augsburg sowie der Diözese Regensburg

F, 17. Sonderregelung für Mitarbeitende in der Klinikseelsorge der Erzdiözese Bamberg

Teil G: Weitere Beschlüsse

G, 1. Kinderbetreuungszuschuss

Teil H: Beschlüsse der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission*

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. Gesamtregelung zur Befristung

Anhang: Beschluss der Freisinger Bischofskonferenz

Anhang I: Beschlüsse

Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen

Beschlüsse 2024

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 der Arbeitsrechtsausschuss
 - § 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 Arbeitsrechtlichen Kommission – WOZZK)

§ 1 Wahlversammlung

§ 2 Eröffnung der Wahlversammlung und Wahlleitung

§ 3 Wählbarkeit

§ 4 Amtszeit

§ 5 Durchführung der Wahl

§ 6 Mitteilung des Wahlergebnisses

§ 7 Anfechtung der Wahl

§ 8 Ausscheiden und Ruhen

§ 9 In-Kraft-Treten

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

Präambel

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Kommission

§ 3 Aufgabe

§ 4 Zusammensetzung

§ 5 Berufung und Wahl der Mitglieder, Wahlrechtsgrundsätze

§ 6 Entsendungsgrundsätze

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

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

§ 9 Unterkommissionen

§ 9a Unterkommission für Einrichtungen in wirtschaftlichen Notlagen

§ 9b Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte

§ 10 Rechtsstellung

§ 11 Freistellung

§ 12 Schulung

§ 13 Kündigungsschutz der Mitglieder der Kommission

§ 14 Beratung

§ 15 Sitzungen, Antragsstellung und Geschäftsordnung

§ 16 Beschlüsse und ihre Inkraftsetzung

§ 16a Beschlussfassung zu Beschlüssen der Zentralen Kommission

- § 17 Vermittlungsausschuss
 - § 18 Voraussetzung der Mitgliedschaft im Vermittlungsausschuss
 - § 19 Wahl und Amtszeit des Vermittlungsausschusses
 - § 20 Anrufung des Vermittlungsausschusses
 - § 21 Verfahren vor dem Vermittlungsausschuss
 - § 22 Verfahren zur ersetzenden Entscheidung
 - § 23 Vorbereitungsausschuss
 - § 24 Arbeitsgruppen
 - § 25 Kosten
4. Ordnung für das Verfahren zur Wahl der Vertreter/Vertreterinnen der Beschäftigten in der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (Regional-KODA-Wahlordnung – BayRKWO)
- Erster Abschnitt – Grundsätze der Wahl
- § 1 Wahlrechtsgrundsätze
 - § 2 Wahlbereich
- Zweiter Abschnitt – Wahlvorstände
- § 3 Bildung von Wahlvorständen
 - § 4 Zusammensetzung der Wahlvorstände
 - § § 4a Kosten und Freistellung
 - § 5 Konstituierung der Wahlvorstände, Wahl der Vorsitzenden
 - § 6 Beschlussfassung, Verschwiegenheitspflicht
- Dritter Abschnitt – Wahlberechtigung, Wahlvorschlagsrecht und Wählbarkeit
- § 7 Wahlberechtigung
 - § 8 Wahlvorschlagsrecht
 - § 9 Wählbarkeit
- Vierter Abschnitt – Vorbereitung der Wahl
- § 10 Wahltag
 - § 11 Rechtsträgerverzeichnisse
 - § 12 Wählerverzeichnisse
 - § 13 Erstellung der Wahlunterlagen, Bestimmung des Wahlablaufs
 - § 14 Wahlvorschläge der Beschäftigten
 - § 15 Prüfung der Wahlvorschläge und vorläufige Kandidatenliste
 - § 16 Endgültige Kandidatenliste
 - § 17 Wahlunterlagen
- Fünfter Abschnitt – Wahlhandlung
- § 18 Durchführung der Wahl
- Sechster Abschnitt – Feststellung des Wahlergebnisses
- § 19 Auszählung der Stimmen
 - § 20 Ungültige Stimmen, Zurückweisung von Wahlbriefen
 - § 21 Entscheidung des Wahlvorstandes

- § 22 Feststellung des Wahlergebnisses
- § 23 Vorläufiges Wahlergebnis
- § 24 Wahlanfechtung
- § 25 Endgültiges Wahlergebnis
- § 26 Wahl Niederschrift und Aufbewahrung der Wahlunterlagen

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

Inhaltsübersicht

Präambel

Erster Teil – Allgemeine Vorschriften –

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

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

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

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

- § 21 Errichtung
- § 22 Zusammensetzung/Besetzung
- § 23 Dienstaufsicht/Verwaltung
- § 24 Rechtsstellung der Richter/Ernennungsvoraussetzungen/Beendigung des Richteramtes
- § 25 Ernennung des Präsidenten und der weiteren Mitglieder mit der Befähigung zum Richteramt

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

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

§ 27 Anwendbares Recht

§ 28 Klageschrift

§ 29 Klagerücknahme

§ 30 Klageänderung

§ 31 Zustellung der Klage/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

§ 1 Allgemeiner Geltungsbereich

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

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

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

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

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 4:

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

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 6:

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

(7) (frei)

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

Protokollnotiz zu Absatz 8 Satz 1:

Anwendung finden die folgenden Tarifverträge:

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 9:

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

Teil A

A, 1. Allgemeiner Teil

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

§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

(1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.

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

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

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

§ 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 2:

1. Die Verletzung der Pflichten gemäß § 3 Absatz 2 kann einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung darstellen; ggf. entsteht Schadensersatzpflicht.

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

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

(3) 1Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher in Textform anzuzeigen. 2Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnete Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen. 3Eine Nebentätigkeit ist zu untersagen, wenn und soweit sie

a) gegen kirchliche oder staatliche Gesetze verstößt,

b) mit dem Ansehen des kirchlichen Dienstes nicht vereinbar ist,

c) die/den Beschäftigte/n in Widerspruch zu ihren/seinen dienstlichen Pflichten bringt,

d) in Konkurrenz zu der arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeit der/des Beschäftigten steht,

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

4Auch nicht anzeigepflichtige Nebentätigkeiten dürfen die Dienstobliegenheiten nicht beeinträchtigen.

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

Protokollnotiz zu Absatz 4:

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 5:

1. Der Arbeitgeber kann eine Bevollmächtigte/einen Bevollmächtigten zurückweisen, wenn es aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen geboten ist.
2. Beschäftigte müssen zu Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. Ihre Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.

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

¹Vgl. hierzu den Beschluss der Zentral-KODA vom 6.11.2008, abgedruckt in Teil H, 1.

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

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

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

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

§ 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung

(1) 1Beschäftigte können aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. 2Sollen Beschäftigte an eine Dienststelle oder eine Einrichtung außerhalb des bisherigen Arbeitsortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so sind sie vorher zu hören.

Anmerkung zu Absatz 1:

1. Abordnung ist die Zuweisung einer vorübergehenden Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einer anderen Einrichtung desselben oder eines anderen Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.
2. Versetzung ist die Zuweisung einer auf Dauer bestimmten Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einer anderen Einrichtung desselben Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

(2) 1Beschäftigten kann im dienstlichen/betrieblichen oder kirchlichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem Dritten zugewiesen werden. 2Die Zustimmung kann nur aus wichtigem Grund verweigert werden. 3Die Rechtsstellung der Beschäftigten bleibt unberührt. 4Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden auf das Entgelt angerechnet.

Anmerkung zu Absatz 2:

Zuweisung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses – die vorübergehende Beschäftigung bei einem Dritten im In- und Ausland, bei dem der Allgemeine Teil nicht zur Anwendung kommt.

(3) 1Werden Aufgaben der Beschäftigten zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen des Arbeitgebers bei weiter bestehendem Arbeitsverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei dem Dritten zu erbringen (Personalgestellung). 2§ [613a BGB](#) sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt.

Anmerkung zu Absatz 3:

1Personalgestellung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses – die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten. 2Die Modalitäten der Personalgestellung werden zwischen dem Arbeitgeber und dem Dritten vertraglich geregelt.

(4) Die von § 1 Absatz 1b Satz 1 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) abweichende Überlassungshöchstdauer beträgt 25 Jahre.

§ 5 Qualifizierung

(1) 1Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgebern. 2Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz des kirchlichen Dienstes, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. 3Qualifizierung wird auch als Teil der Personalentwicklung verstanden.

(2) 1Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung ein Angebot dar, aus dem für die Beschäftigten kein individueller Anspruch außer nach Absatz 4 abgeleitet, aber das durch Dienstvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden kann. 2Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.

(3) 1Qualifizierungsmaßnahmen sind

- a) die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),
- b) der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),
- c) die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit; Umschulung),

d) die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung) und
e) die Reflexion der ethischen und religiösen Aspekte des kirchlichen Dienstes (religiöse
Qualifizierung).

2Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Beschäftigten in
Textform bestätigt.

(4) 1Beschäftigte haben - auch in den Fällen des Absatzes 3 Satz 1 Buchst. d – Anspruch auf
ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und
welcher Qualifizierungsbedarf besteht. 2Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch
geführt werden. 3Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.

(5) 1Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich
Reisekosten - werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich vom
Arbeitgeber getragen. 2Ein möglicher Eigenbeitrag wird durch eine Qualifizierungsvereinbarung
geregelt. 3Arbeitgeber und Mitarbeitervertretungen sind gehalten, die Grundsätze einer fairen
Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln.
4Ein Eigenbeitrag der Beschäftigten kann in Geld und/oder Zeit erfolgen.

Protokollnotiz zu Absatz 5 Satz 1:
Es findet die Reisekostenordnung der bayerischen Diözesen Anwendung.

(6) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.

(7) Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen
werden.

(8) Für Beschäftigte mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so
angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird.

§ 5a Freiwillige Qualifizierungsmaßnahmen

(1) 1Unterzieht sich eine Beschäftigte/ein Beschäftigter einer in [§ 5](#) Absatz 3 Buchstabe a) bis
c) und e) genannten Qualifizierungsmaßnahme, die der Arbeitgeber als freiwillige
Qualifizierungsmaßnahme anerkannt hat, hat sie/er zu diesem Zwecke jährlich Anspruch auf
Arbeitsbefreiung für drei Arbeitstage unter Fortzahlung des Entgelts. 2Teilzeitbeschäftigte
haben Anspruch auf anteilige Arbeitsbefreiung.

Protokollnotiz zu § 5a Absatz 1:
1. Der Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts richtet sich nach der Anzahl der Arbeitstage pro Woche.
2. Beschäftigte haben bei
– einer Ein- oder Zwei-Tage-Woche Anspruch auf Arbeitsbefreiung für einen Arbeitstag,
– einer Drei- oder Vier-Tage-Woche Anspruch auf Arbeitsbefreiung für zwei Arbeitstage,
– einer Fünf- oder Sechs-Tage-Woche Anspruch auf Arbeitsbefreiung für drei Arbeitstage.

(2) 1Veranlasst der Arbeitgeber eine Qualifizierungsmaßnahme im Sinne des [§ 5](#) Absatz 3
Buchstabe a) bis d), vermindert sich der Anspruch auf Arbeitsbefreiung nach Absatz 1 jeweils
um die Arbeitstage, die die angeordnete Qualifizierungsmaßnahme dauert. 2Eine Anrechnung
nach Satz 1 erfolgt auch, wenn der Arbeitgeber aufgrund einer berufsspezifischen Regelung
eine Fortbildung anordnet.

(3) 1Erkennt der Arbeitgeber auf Antrag der/des Beschäftigten darüber hinaus ein dienstliches
Interesse an einer Qualifizierungsmaßnahme nach Absatz 1 an, dann erstattet er auf Antrag
der/des Beschäftigten die Hälfte der anfallenden Kosten; der Hälfteanteil der Fahrtkosten zum
Ort der Qualifizierungsmaßnahme ist nach den Bestimmungen der Reisekostenordnung zu
errechnen. 2Von der Regelung zur Erstattung der Fahrtkosten, die außerhalb der bayerischen

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 3:

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

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

§ 24 Berechnung und Auszahlung des Entgelts

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

Anmerkung zu Absatz 1:

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

Protokollnotiz zu Absatz 1:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 25 Betriebliche Altersversorgung bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden

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

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

(2) (frei)

§ 25a Betriebliche Altersversorgung bei der Pensionskasse der Caritas VVaG

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

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

- 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 Zeitanteilen 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 4:

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 in der jeweiligen Fassung nicht widerspricht.

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

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 5:

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

(6) frei

Abschnitt V: Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§§ 30-35)

§ 30 Befristete Arbeitsverträge

(1) ¹Arbeitsverträge sind in der Regel unbefristet abzuschließen. ²Befristete Arbeitsverträge sind nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig. ³Es gelten die in den Absätzen 2 bis 5 geregelten Besonderheiten; dies gilt nicht für Arbeitsverhältnisse, für die die [§§ 57a ff. HRG](#), das Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft ([Wissenschaftszeitvertragsgesetz](#)) oder gesetzliche Nachfolgeregelungen unmittelbar oder entsprechend gelten. ⁴Der Grund für die Befristung ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

(2) ¹Kalendermäßig befristete Arbeitsverträge mit sachlichem Grund sind nur zulässig, wenn die Dauer des einzelnen Vertrages fünf Jahre nicht übersteigt; weitergehende Regelungen im Sinne von [§ 23 TzBfG](#) bleiben unberührt. ²Beschäftigte mit einem Arbeitsvertrag nach Satz 1 sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

(3) ¹Ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund soll in der Regel zwölf Monate nicht unterschreiten; die Vertragsdauer muss mindestens sechs Monate betragen. ²Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von 14 Monaten zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von 14 Monaten ist eine einmalige Verlängerung zulässig. ³Vor Ablauf des Arbeitsvertrages hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob eine unbefristete oder befristete Weiterbeschäftigung möglich ist.

Protokollnotiz zu Satz 2:
Satz 2 findet Anwendung auf Arbeitsverträge, die ab dem 1. Februar 2022 abgeschlossen werden.

(4) ¹Bei befristeten Arbeitsverträgen ohne sachlichen Grund gelten die ersten sechs Wochen und bei befristeten Arbeitsverträgen mit sachlichem Grund die ersten sechs Monate als Probezeit. ²Innerhalb der Probezeit kann der Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden.

(5) ¹Eine ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit ist zulässig, bei Arbeitsverträgen nach Absatz 2 nur, wenn die Vertragsdauer mindestens zwölf Monate beträgt. ²Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist in einem oder mehreren aneinander gereihten Arbeitsverhältnissen bei demselben Arbeitgeber

von insgesamt mehr als 6 Monaten	4 Wochen,
von insgesamt mehr als einem Jahr	6 Wochen
zum Schluss eines Kalendermonats,	
von insgesamt mehr als 2 Jahren	6 Wochen,
von insgesamt mehr als 5 Jahren	3 Monate,
von insgesamt mehr als 8 Jahren	4 Monate
zum Schluss eines Kalendervierteljahres.	

³Eine Unterbrechung bis zu drei Monaten ist unschädlich, es sei denn, dass das Ausscheiden von der/dem Beschäftigten verschuldet oder veranlasst war. ⁴Die Unterbrechungszeit bleibt unberücksichtigt.

Anmerkung zu Absatz 5:

Bei mehreren aneinander gereihten Arbeitsverhältnissen führen weitere vereinbarte Probezeiten nicht zu einer Verkürzung der Kündigungsfrist.

Hinweis:

Bei kirchlichen Vordienstzeiten im Regelungsbereich anderer arbeitsrechtlicher Kommissionen sind die Anrechnungsvorschriften des Teils H, 5. Nummer 3 zu beachten.

(6) Die [§§ 31, 32](#) bleiben von den Bestimmungen der Absätze 3 bis 5 unberührt.

§ 31 Führung auf Probe

(1) 1Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren vereinbart werden. 2Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens zweimalige Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig. 3Die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.

(2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis, die vor Übertragung vom Arbeitgeber ausdrücklich als Führungspositionen auf Probe bezeichnet worden sind.

(3) 1Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann der/dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. 2Der/Dem Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach [§ 17 Absatz 4 Satz 1](#) ergebenden Tabellenentgelt gewährt. 3Nach Fristablauf endet die Erprobung. 4Bei Bewährung wird die Führungsfunktion auf Dauer übertragen; ansonsten erhält die/der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

§ 32 Führung auf Zeit

(1) 1Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Dauer von vier Jahren vereinbart werden. 2Folgende Verlängerungen des Arbeitsvertrages sind zulässig:

a) in den Entgeltgruppen 10 bis 12 eine höchstens zweimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren,

b) ab Entgeltgruppe 13 eine höchstens dreimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von zwölf Jahren.

3Zeiten in einer Führungsposition nach Buchstabe a) bei demselben Arbeitgeber können auf die Gesamtdauer nach Buchstabe b) zur Hälfte angerechnet werden. 4Die allgemeinen Vorschriften über die Probezeit ([§ 2 Absatz 4](#)) und die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.

(2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis, die vor Übertragung vom Arbeitgeber ausdrücklich als Führungspositionen auf Zeit bezeichnet worden sind.

(3) 1Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann der/dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu den in Absatz 1 genannten Fristen übertragen werden. 2Der/Dem Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage gewährt in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach [§ 17 Absatz 4 Satz 1](#) ergebenden Tabellenentgelt, zuzüglich eines Zuschlags von 75 v. H. des Unterschiedsbetrags zwischen den

Tabellenentgelten der Entgeltgruppe, die der übertragenen Funktion entspricht, zur nächsthöheren Entgeltgruppe nach [§ 17 Absatz 4 Satz 1](#). 3Nach Fristablauf erhält die/der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit; der Zuschlag entfällt.

§ 33 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

(1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,

- a) mit Ablauf des Monats, in dem die/der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat, es sei denn, zwischen dem Arbeitgeber und dem/der Beschäftigten ist während des Arbeitsverhältnisses vereinbart worden, den Beendigungszeitpunkt nach [§ 41 Satz 3 SGB VI](#) hinauszuschieben,
b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).

(2) 1Das Arbeitsverhältnis endet ferner, sofern der/dem Beschäftigten der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Beschäftigte eine Rente auf unbestimmte Dauer wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung erhält. 2Die/Der Beschäftigte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. 3Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages; frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung des Arbeitgebers über den Zeitpunkt des Eintritts der auflösenden Bedingung. 4Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach [§ 175 SGB IX](#) erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes; jedoch auch hier frühestens zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung im Sinne von Satz 3. 5Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. 6In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird; für den Beginn des Ruhens des Arbeitsverhältnisses gilt Satz 3 entsprechend.

(3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn die/der Beschäftigte nach ihrem/seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und die/der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids ihre/seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

(4) 1Verzögert die/der Beschäftigte schuldhaft den Rentenanspruch oder bezieht sie/er Altersrente nach [§ 236](#) oder [§ 236a SGB VI](#) oder ist sie/er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer Amtsärztin/eines Amtsarztes oder einer/eines nach [§ 3 Absatz 4 Satz 2](#) bestimmten Ärztin/Arztes. 2Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der/dem Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist; frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung des Arbeitgebers über den Zeitpunkt der auflösenden Bedingung.

(5) 1Soll die/der Beschäftigte, deren/dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchstabe a) geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. 2Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

§ 34 Kündigung des Arbeitsverhältnisses

(1) 1Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss. 2Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (Absatz 3 Satz 1 und 2)

bis zu einem Jahr	1 Monat zum Monatsschluss,
von mehr als einem Jahr	6 Wochen,
von mindestens 5 Jahren	3 Monate,
von mindestens 8 Jahren	4 Monate,
von mindestens 10 Jahren	5 Monate,
von mindestens 12 Jahren	6 Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres. 3Für die Berechnung der Kündigungsfrist gemäß Satz 2 werden Vorbeschäftigungszeiten aus einem vorherigen Arbeitsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber im Sinne des § 1 Absatz 1 mit einem Faktor von 0,5 berücksichtigt (Vorbeschäftigungszeiten von mehr als sechs Monaten werden hierbei wie ein volles Jahr angerechnet).

(2) 1Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die das 40. Lebensjahr vollendet haben, können nach einer Beschäftigungszeit (Absatz 3 Satz 1 und 2) von mehr als 15 Jahren durch den Arbeitgeber nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden. 2Soweit Beschäftigte nach den bis zum 30. September 2005 geltenden Regelungen unkündbar waren, verbleibt es dabei.

(3) 1Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. 2Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß [§ 28](#), es sei denn, der Arbeitgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt. 3Wechseln Beschäftigte zwischen Arbeitgebern, die vom Geltungsbereich des ABD erfasst werden, werden die Zeiten bei dem anderen Arbeitgeber als Beschäftigungszeit anerkannt. 4Satz 3 gilt entsprechend bei einem Wechsel von einem anderen kirchlichen Arbeitgeber.

Protokollnotiz zu Satz 4:

Kirchlicher Arbeitgeber sind auch die Kirchen und kirchlichen Gemeinschaften, die Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in der Bundesrepublik Deutschland sind.

§ 35 Zeugnis

(1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben die Beschäftigten Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit, das sich auch auf Führung und Leistung erstrecken muss (Endzeugnis).

(2) Aus triftigen Gründen können Beschäftigte auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis).

(3) Bei bevorstehender Beendigung des Arbeitsverhältnisses können die Beschäftigten ein Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit verlangen (vorläufiges Zeugnis).

(4) Die Zeugnisse gemäß den Absätzen 1 bis 3 sind unverzüglich auszustellen.

§ 43 Überstunden

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

(2) (frei)

Abschnitt VII: Sonderregelungen (§§ 44-46)

§ 44 Besondere Regelungen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

Für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst (einschließlich der Beschäftigten, die nach Teil A, 2.3. Nummer 39 eingruppiert sind) gelten die in der [Anlage zu § 44](#) aufgeführten besonderen Regelungen.

§ 45 Entgelt der Beschäftigten in der Pflege

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

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

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

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

Anmerkung zu Absatz 3:

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

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

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

(3b) 1Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen P 5 bis P 16 eingruppiert sind, erhalten ab 1. März 2022 zuzüglich zu dem Tabellenentgelt gemäß § 15 Abs. 1 eine Pflegezulage in Höhe von monatlich 120,00 Euro. 2Die Pflegezulage gemäß Satz 1 erhöht sich ab dem 1. März 2024 auf monatlich 133,80 Euro. 3Ab dem 1. Januar 2025 verändert sich die Pflegezulage bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien vereinbarten Vorhundertersatz. 4§ 24 Abs. 2 findet Anwendung.

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. 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 Erschwerniszuschläge
 - 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

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

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. 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

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)

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 vor Abschluss der 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 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.

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

§ 1 Grundlagen des Entgelts

(1) Pastoralassistentinnen/Pastoralassistenten erhalten ein Entgelt nach Entgeltgruppe 12.

(2) ¹Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten erhalten ein Entgelt nach Entgeltgruppe 13. ²Nach einer Beschäftigungszeit als Pastoralreferentin/Pastoralreferent von neun Jahren erhalten Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten eine Zulage (allgemeine Zulage). ³Die Höhe der Zulage beträgt ab 01.03.2024 EUR 209,37. ⁴In Stufe 6 beträgt die Höhe der Zulage ab 01.03.2024 EUR 261,71. ¹

¹ Der Zulagenbetrag nimmt an prozentualen Entgelterhöhungen teil.

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 1:

Fällt der Zeitpunkt der Höhergruppierung nicht mit dem Zeitpunkt des Erreichens der Stufe 3 zusammen, läuft die erreichte Stufenlaufzeit aus Stufe 2 der Entgeltgruppe 12 in der Entgeltgruppe 13 weiter.

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 2:

¹Die Gewährung der allgemeinen Zulage nach Absatz 2 hat die Wirkung einer Höhergruppierung. ²§17 Absatz 4 Satz 2 Teil A, 1. findet keine Anwendung.

(3) ¹Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten erhalten ein Entgelt nach Entgeltgruppe 14 oder höher, wenn sie einer herausgehobenen Stelle zugewiesen sind. ²Die allgemeine Zulage wird in diesen Fällen nicht gewährt.

Protokollnotiz zu Absatz 3 Satz 1:

Herausgehobene Stellen sind in allen Einsatzfeldern möglich. Bewertungskriterien hierfür sind insbesondere die besondere Schwierigkeit und Bedeutung einer Stelle hinsichtlich der Leitungs- oder konzeptionellen Verantwortung oder die Erforderlichkeit von besonderen, umfangreichen Zusatzqualifikationen.

(4) ¹Pastoralassistentinnen/Pastoralassistenten und Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten, die in ihrem Einsatzbereich regelmäßig zum Dienst zu ungünstigen Zeiten herangezogen werden, erhalten für die Dauer der Heranziehung eine (weitere) Zulage. ²Die Höhe dieser Zulage beträgt EUR 156,10.¹

¹Der Zulagenbetrag nimmt an prozentualen Entgelterhöhungen teil.

Niederschriftserklärung:

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

Protokollnotiz zu Absatz 4:

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

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

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

§ 2 Übergangsregelung

Bei Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten, die zum 1. Oktober 2005 bereits als Pastoralassistentin/Pastoralassistent im Vorbereitungsdienst oder als Pastoralassistentin/Pastoralassistent beschäftigt waren und in Entgeltgruppe 13 eingruppiert sind, wird die Beschäftigungszeit in dieser Tätigkeit, die sie vor dem 1. Oktober 2005 vollendet haben, mit dem Zeitpunkt des Inkrafttretens auf ihre Stufenlaufzeit in der Entgeltgruppe 13 angerechnet.

A, 2.5. Entgeltordnung für Gemeindeassistentinnen/Gemeindeassistenten und Gemeindefereferentinnen/Gemeindefereferenten

(Die Vergütungsordnung für Gemeindeassistenten und Gemeindefereferenten in den bayerischen (Erz-)Diözesen vom 01.09.1997 ist zum 31.12.2013 außer Kraft getreten.)

§ 1 Grundlagen des Entgelts

(1) Gemeindeassistentinnen/Gemeindeassistenten erhalten ein Entgelt nach Entgeltgruppe 9b.

(2) 1Gemeindefereferentinnen/Gemeindefereferenten erhalten ein Entgelt nach Entgeltgruppe 10.
2Nach einer Beschäftigungszeit als Gemeindefereferentin/Gemeindefereferent ([§ 34 Absatz 3 Teil A, 1.](#)) von neun Jahren und dem Einsatz an mindestens der zweiten Stelle als Gemeindefereferentin/Gemeindefereferent erhalten Gemeindefereferentinnen/Gemeindefereferenten eine Zulage (allgemeine Zulage). 3Die Höhe der Zulage beträgt ab 01.03.2024 in Stufe 4 EUR 136,78, in Stufe 5 EUR 191,48 und in Stufe 6 EUR 341,96.¹

¹Der Zulagenbetrag nimmt an prozentualen Entgelterhöhungen teil.

Protokollnotiz zu § 1 Absatz 2 Satz 2:

- 1Die Gewährung der allgemeinen Zulage nach Absatz 2 hat die Wirkung einer Höhergruppierung. 2§17 Absatz 4 Satz 2 Teil A, 1. findet keine Anwendung.
- 2Gemäß [Teil A, 2.6.](#) berücksichtigungsfähige Beschäftigungszeiten ([§ 34 Absatz 3 Teil A, 1.](#)) als Religionslehrerin/Religionslehrer im Kirchendienst stehen Beschäftigungszeiten als Gemeindefereferentin/Gemeindefereferent nach Absatz 2 gleich.
3. Die Zulage wird nicht bzw. nicht mehr gewährt, wenn Gemeindefereferentinnen/Gemeindefereferenten ein Entgelt mindestens nach Entgeltgruppe 12 erhalten.

(3) 1Gemeindefereferentinnen/Gemeindefereferenten, die auf der Grundlage der diözesanen Zuweisung gemäß [§ 2 Absatz 3 Teil C, 2.](#) (Dienstordnung Gemeindefereferentinnen/ Gemeindefereferenten) in ihrem Einsatzbereich zu besonderen Aufgaben herangezogen werden, erhalten unabhängig von der Zulage nach Absatz 2 für die Dauer der Heranziehung eine Funktionszulage. 2Die Höhe dieser Zulage beträgt ab 01.03.2024 EUR 273,55.¹

¹Der Zulagenbetrag nimmt an prozentualen Entgelterhöhungen teil.

Protokollnotiz zu § 1 Absatz 3:

- 1Besondere Aufgaben im Sinne des Absatz 3 sind anzunehmen im Falle:
 - eigenständiger und eigenverantwortlicher Wahrnehmung von Aufgaben in den Grunddiensten der Gemeindepastoral in einer größeren Seelsorgeeinheit, auf Dekanats- oder Regionalebene (z.B. Erwachsenenkatechese, Erwachsenenbildung, Ökumene, interreligiöser Dialog, Trauerpastoral, Taufpastoral) in inhaltlicher, konzeptioneller und organisatorischer Hinsicht,
 - eigenständiger und eigenverantwortlicher Wahrnehmung von Aufgaben im kategorialen Bereich in inhaltlicher, konzeptioneller und organisatorischer Hinsicht,
 - Ausführung einer Aufgabe mit der dafür notwendigen Zusatzqualifikation (z.B. Supervision, Mediation, Gemeindeberatung, Notfallseelsorge).
- 2Die Zulage wird auch bei Übertragung mehrerer o. g. Tätigkeiten nur ein Mal gewährt.
2. Die Zulage wird nicht bzw. nicht mehr gewährt, wenn Gemeindefereferentinnen/Gemeindefereferenten ein Entgelt mindestens nach Entgeltgruppe 11 erhalten.

(4) Gemeindefereferentinnen/Gemeindefereferenten, die auf Grundlage der diözesanen Zuweisung gemäß § 2 Absatz 3 Teil C, 2. (Dienstordnung Gemeindefereferentinnen/ Gemeindefereferenten) Stellen zugewiesen sind beziehungsweise denen Aufgaben übertragen sind, die sich durch ihre gesteigerte Bedeutung erheblich aus den „besonderen Aufgaben“ gemäß Abs. 3 herausheben, erhalten ein Entgelt nach Entgeltgruppe 11.

Protokollnotiz zu § 1 Absatz 4:

1. 1Die gesteigerte Bedeutung kann sich insbesondere aus den erheblichen überörtlichen Auswirkungen der Tätigkeit, aus besonderer fachlicher Aufsichtsfunktion, aus erheblicher Ausbildungsverantwortung, aus erheblicher Finanzverantwortung (z. B. als stellvertretender Kirchenverwaltungsvorstand) ergeben. 2Das Merkmal ist auch erfüllt, wenn sie Stellen zugewiesen bzw. ihnen Aufgaben übertragen sind, die erhebliche zusätzliche Qualifikationen, z. B. einen zweiten Bachelorabschluss, erfordern und diese Qualifikationen vorliegen.
2. 1Bei Übernahme von Wahlämtern und im Rahmen von befristeten Projekten kann die Tätigkeit für die Dauer der Wahlperiode beziehungsweise der Tätigkeit im Projekt vorübergehend übertragen werden. 2In diesem Fall wird eine Zulage gemäß § 14 Abs. 3 Teil A, 1. gewährt.

Protokollnotiz zu § 1 Absätze 2, 3 und 4:

- 1Die Erzdiözese München und Freising gewährt in den Stufen 1 bis 5 zusätzlich zu den Zulagen nach Absatz 2 und 3 weiterhin die bisherige Förderzulage. 2Die Höhe dieser Zulage beträgt in den Stufen 1 bis 4 weiterhin EUR 130,00. 3In Stufe 5 beträgt diese Zulage EUR 100,00. 4In Stufe 6 entfällt diese Zulage. 5Für Teilzeitbeschäftigte wird diese Zulage anteilig gewährt. 6Solange die Voraussetzungen der allgemeinen Zulage nach Absatz 2 nicht vorliegen, wird die Zulage auch in den Stufen 5 und 6 in Höhe von EUR 130,00 gewährt. 7Die Förderzulage wird nicht bzw. nicht mehr gewährt, wenn Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten ein Entgelt mindestens nach Entgeltgruppe 12 erhalten.

(5) Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten, die auf Grundlage der diözesanen Zuweisung gemäß § 2 Absatz 3 Teil C, 2. (Dienstordnung Gemeindereferentinnen/ Gemeindereferenten) Stellen zugewiesen sind beziehungsweise denen Aufgaben übertragen sind, die sich durch die gesteigerte Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 11 herausheben, erhalten ein Entgelt nach Entgeltgruppe 12.

Protokollnotiz zu § 1 Absatz 5:

1. Die gesteigerte Verantwortung kann sich insbesondere aus erheblicher übergeordneter konzeptioneller Verantwortung, übergeordneten Leitungsaufgaben oder aus erheblicher Personalverantwortung ergeben.

(6) Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung erhalten an herausgehobenen Stellen, die eine wissenschaftliche Hochschulbildung erfordern, ein Entgelt nach Entgeltgruppe 13.

Protokollnotiz zu § 1 Absatz 6:

- 1Die wissenschaftliche Hochschulbildung muss einschlägig für die auszuübende Tätigkeit sein. 2Der Aufgabenkreis der/des Gemeindereferentin/Gemeindereferenten muss so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein einer wissenschaftlichen Hochschulbildung ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.
2. 1Bei Übernahme von Wahlämtern und im Rahmen von befristeten Projekten kann die Tätigkeit für die Dauer der Wahlperiode beziehungsweise der Tätigkeit im Projekt vorübergehend übertragen werden. 2In diesem Fall wird eine Zulage gemäß § 14 Abs. 3 Teil A, 1. gewährt.

(7) 1Bewerberinnen/Bewerber, die vor Aufnahme in die Berufseinführung und vor Abschluss der Ersten Dienstprüfung beschäftigt werden, erhalten bis zum Beginn der Berufseinführung ein Entgelt nach Entgeltgruppe 8. 2Bewerberinnen/Bewerber, die vor Aufnahme in die Berufseinführung und nach Abschluss der Ersten Dienstprüfung (weiter) an einer Praktikumsstelle beschäftigt werden, erhalten bis zum Beginn der Berufseinführung ein Entgelt nach Entgeltgruppe 9a. 3Bewerberinnen/Bewerber, die vor Aufnahme in die Berufseinführung und nach Abschluss der Ersten Dienstprüfung auf Stellen für Gemeindeassistentinnen/Gemeindeassistenten beschäftigt werden, erhalten bis zum Beginn der Berufseinführung ein Entgelt nach Entgeltgruppe 9b.

(8) 1Gemeindeassistentinnen/Gemeindeassistenten und Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten, die in ihrem Einsatzbereich regelmäßig zum Dienst zu ungünstigen Zeiten herangezogen werden, erhalten für die Dauer der Heranziehung eine (weitere) Zulage. 2Die Höhe dieser Zulage beträgt EUR 156,10.¹

¹Der Zulagenbetrag nimmt an prozentualen Entgelterhöhungen teil.

Niederschriftserklärung:

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

Protokollnotiz zu Absatz 8:

1. Bei Einsätzen an unterschiedlichen Stellen wird die Zulage gegebenenfalls (nur) anteilig gewährt.
2. Hinsichtlich des Begriffes „ungünstige Zeiten“ wird auf § 8 Abs. 1 Buchstabe b) bis f) Teil A, 1. verwiesen.
3. Der Abschluss einer Dienstvereinbarung gemäß § 38 Abs. 1 Nr. 1 MAVO, in der die genaue Definition des Begriffes „regelmäßig“ erfolgt, ist zulässig.

§ 2 Entgelt bei Teilzeitbeschäftigung

1Teilzeitbeschäftigte Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten erhalten das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht. 2Satz 1 gilt auch für die nach [§ 1](#) gewährten Zulagen.

§ 3 Übergangsregelung

Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Entgeltordnung bereits neun Jahre als Gemeindereferentin/Gemeindereferent beschäftigt waren, jedoch noch nicht mindestens an der zweiten Stelle eingesetzt sind, erhalten die Zulage nach [§ 1 Absatz 2](#) zu dem Zeitpunkt, zu dem sie die zweite Stelle antreten, spätestens – unabhängig vom Einsatz an der zweiten Stelle – ab 1. September 2016.

A, 2.6. Entgeltordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst

(Die Vergütungsordnung für Religionslehrer i. K. an Volks- und Förderschulen (ABD Teil A, 2.6.) vom 01.09.1996 zuletzt geändert zum 01.09.2008 und die Vergütungsordnung für Religionslehrer gemäß Sonderregelung (ABD Teil A, 2.7.) vom 01.09.1998 zuletzt geändert zum 01.09.2008 sind zum 01.09.2009 außer Kraft getreten.)

§ 1 Grundlagen des Entgelts

(1) Religionslehrerinnen/Religionslehrer im kirchlichen Vorbereitungsdienst (RL i.k.V.) ([§ 4 Absatz 1 Satz 3 Teil C, 3.](#)) erhalten ein Entgelt nach Entgeltgruppe 9b.

(2) 1Religionslehrerinnen/Religionslehrer – nachfolgend Religionslehrkräfte genannt – erhalten nach erfolgreich abgelegter Zweiter Dienstprüfung ein Entgelt nach Entgeltgruppe 10. 2Nach einer Beschäftigungszeit ([§ 34 Absatz 3 Teil A, 1.](#)) als Religionslehrkraft von neun Jahren erhalten Religionslehrkräfte eine Zulage (allgemeine Zulage). 3Die Höhe der Zulage beträgt ab 01.03.2024 in Stufe 4 EUR 136,78, in Stufe 5 EUR 191,48 und in Stufe 6 EUR 341,96.¹

¹Der Zulagenbetrag nimmt an prozentualen Entgelterhöhungen teil.

Protokollnotiz zu § 1 Absatz 2 Satz 2:

1. Berücksichtigung finden nur Zeiten nach erfolgreichem Abschluss der Zweiten Dienstprüfung bzw. eines als gleichwertig anerkannten Abschlusses.
2. Beschäftigungszeiten als Gemeindereferentin/Gemeindereferent ([§ 34 Absatz 3 Teil A, 1.](#)) stehen Beschäftigungszeiten als Religionslehrkraft gleich.
3. Bei Teilzeittätigkeit findet [§ 24 Absatz 2 Teil A, 1.](#), auch auf die allgemeine Zulage Anwendung.
4. Die Gewährung der Zulage nach Absatz 2 hat die Wirkung einer Höhergruppierung.

(3) Religionslehrerinnen/Religionslehrer zur Vertretung (RL z.V.) ([§ 4 Absatz 1 Satz 4 Teil C, 3.](#)) erhalten ein Entgelt nach Entgeltgruppe 9a.

(4) Religionslehrkräfte, die gemäß [§ 10 Teil C, 3.](#) zur Mitarbeit in der Gemeinde abgeordnet sind und im Rahmen dieser Tätigkeit auf Grundlage der diözesanen Anweisung ([§ 10 Absatz 3 Teil C, 3.](#) i.V.m. [§ 2 Absatz 3 Teil C, 2.](#)) zu besonderen Aufgaben im Sinne des [§ 1 Absatz 3 Teil A, 2.5.](#) herangezogen werden, erhalten für die Dauer der Heranziehung anteilig im jeweiligen Umfang der Abordnung zur Gemeindegemeinschaft die Zulage gemäß [§ 1 Absatz 3 Teil A, 2.5.](#)

Protokollnotiz zu § 1 Absatz 4:

In den Diözesen Eichstätt und Passau erhalten Beschäftigte, mit denen arbeitsvertraglich sowohl die Tätigkeit als Religionslehrkraft als auch als Gemeindereferentin/Gemeindereferent vereinbart ist, und die im Rahmen dieser Tätigkeit auf Grundlage der diözesanen Anweisung ([§ 10 Absatz 3 Teil C, 3.](#) i.V.m. [§ 2 Absatz 3 Teil C, 2.](#)) zu besonderen Aufgaben im Sinne des [§ 1 Absatz 3 Teil A, 2.5.](#) herangezogen werden, für die Dauer der Heranziehung die Zulage gemäß [§ 1 Absatz 3 Teil A, 2.5.](#)

Protokollnotiz zu § 1:

1Die Erzdiözese München und Freising gewährt für die Tätigkeit an Mittelschulen entsprechend der regelmäßigen Wochenstundenzahl an der Mittelschule eine Zulage in Höhe von EUR 5,20 je Wochenstunde (sog. Mittelschulzulage). 2Die Mittelschulzulage wird nicht gewährt, wenn für die Tätigkeit eine Förderschulzulage gewährt wird. 3Religionslehrkräfte, die am 31.12.2015 für eine Tätigkeit sowohl die Förderschul- als auch die Mittelschulzulage erhalten, erhalten, solange sie diese Tätigkeit ununterbrochen weiter ausüben, beide Zulagen weiter, bis sie die allgemeine Zulage in Stufe 5 erhalten.

§ 2 Tätigkeit an Förderschulen

- (1) Für eine Tätigkeit an Förderschulen wird entsprechend der regelmäßigen Wochenstundenzahl eine Zulage in Höhe von ab 01.03.2024 EUR 18,38 gewährt, die an prozentualen Entgelterhöhungen teilnimmt (Förderschulzulage).
- (2) Religionslehrkräfte, die eine Zulage gemäß [§ 3 Absatz 1 Satz 1](#) erhalten oder Entgelt nach Entgeltgruppe 13 bzw. Entgeltgruppe 14 beziehen, erhalten keine Förderschulzulage.
- (3) Die Förderschulzulage ist eine Zulage im Sinne der Ziffer 1 der [Anlage D zu Teil A, 1](#).

§ 3 Tätigkeit an sonstigen Schulen

- (1) Religionslehrkräfte, die das Studium der katholischen Theologie an einer wissenschaftlichen Hochschule erfolgreich abgeschlossen haben, erhalten für ihre Tätigkeit
- an beruflichen Schulen
 - an Gymnasien
 - an Fach- bzw. Berufsoberschulen
- eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zu derjenigen Stufe der Entgeltgruppe 13, die der erreichten Stufe der Entgeltgruppe entspricht, in die die Religionslehrkraft eingruppiert ist.
- 2Für ihre Tätigkeit an Realschulen erhalten diese Religionslehrkräfte eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zu derjenigen Stufe der Entgeltgruppe 12, die der erreichten Stufe der Entgeltgruppe entspricht, in die die Religionslehrkraft eingruppiert ist.
- (2) Religionslehrkräfte, die das Studium der Religionspädagogik an einer Hochschule erfolgreich abgeschlossen haben, erhalten für ihre Tätigkeit
- an beruflichen Schulen
 - an Realschulen
 - an Gymnasien (bis höchstens 10. Jahrgangsstufe)
- eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zu derjenigen Stufe der Entgeltgruppe 11, die der erreichten Stufe der Entgeltgruppe entspricht, in die die Religionslehrkraft eingruppiert ist.

Protokollnotiz zu § 3:
Die Zulage gemäß [§ 1 Absatz 2 Satz 2](#) wird auf die Zulagen nach § 3 angerechnet.

§ 4 Tätigkeit an Waldorfschulen

- (1) Religionslehrkräfte erhalten für ihre Tätigkeit an Waldorfschulen in den Klassen 1 – 4 Entgelt nach Entgeltgruppe 10. 2[§ 1 Absatz 2 Satz 2](#) findet entsprechende Anwendung.“
- (2) Religionslehrkräfte, die das Studium der Religionspädagogik an einer Hochschule erfolgreich abgeschlossen haben, erhalten für ihre Tätigkeit an Waldorfschulen in den Klassen 5 – 10 eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zu derjenigen Stufe der Entgeltgruppe 11, die der erreichten Stufe der Entgeltgruppe entspricht, in die die Religionslehrkraft eingruppiert ist.
- (3) Religionslehrkräfte, die das Studium der katholischen Theologie an einer wissenschaftlichen Hochschule erfolgreich abgeschlossen haben, erhalten für ihre Tätigkeit an Waldorfschulen
- in den Klassen 5 – 10 eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zu derjenigen Stufe der Entgeltgruppe 12,
 - in den Klassen 11 – 13 eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zu derjenigen Stufe der Entgeltgruppe 13,

die der erreichten Stufe der Entgeltgruppe entspricht, in die die Religionslehrkraft eingruppiert ist.

Protokollnotiz zu § 4 Absatz 2 und 3:

Die Zulage gemäß [§ 1 Absatz 2 Satz 2](#) wird auf die Zulagen nach Absatz 2 und 3 angerechnet.

§ 5 Mischeinsatz

Werden Religionslehrkräfte jeweils für die Dauer eines Schuljahrs teilweise an beruflichen Schulen, Realschulen, Gymnasien, Fach- bzw. Berufsoberschulen oder Waldorfschulen eingesetzt, wird die für die jeweilige Schulart vorgesehene Zulage gemäß [§§ 2](#) mit [4](#) anteilig pro Wochenstunde und gemäß der jeweils zugrunde zu legenden Unterrichtspflichtzeit gewährt; [§ 2 Absatz 3](#) bleibt unberührt.

§ 6 Aushilfsweise beschäftigte Religionslehrkräfte

1Aushilfsweise beschäftigte Religionslehrkräfte gemäß [§ 8 Absatz 1 Nummer 2 SGB IV](#) erhalten für die Dauer einer kurzfristigen Beschäftigung eine Einzelstundenvergütung in Höhe von 50 v. H. der Summe der Tabellenentgelte der Stufen 2 und 3 der Entgeltgruppe 10. 2Werden Religionslehrkräfte gemäß Satz 1 an beruflichen Schulen, Realschulen, Gymnasien, Fachoberschulen oder Waldorfschulen eingesetzt, wird die für die jeweilige Schulart vorgesehene Zulage gemäß [§§ 2 mit 4](#) anteilig pro gehaltener Unterrichtsstunde gewährt; [§ 2 Absatz 3](#) bleibt unberührt.

§ 7 Mehrarbeit/zusätzliche Arbeit

(1) Teilzeitbeschäftigte Religionslehrkräfte erhalten bei Mehrarbeit, d. h. bei ganzjährig im Stundenplan ausgewiesenen regelmäßigen Wochenstunden, die über den vertraglich vereinbarten Umfang hinausgehen, für diese Stunden das anteilige Entgelt bis zum Erreichen der Vollbeschäftigung.

(2) 1Vollbeschäftigte Religionslehrkräfte erhalten bei vom Arbeitgeber angewiesener oder genehmigter Mehrarbeit, d. h. bei ganzjährig im Stundenplan ausgewiesenen regelmäßigen Wochenstunden, die über die Vollbeschäftigung hinausgehen, für diese Stunden das anteilige Entgelt auf der Basis des regelmäßigen Stundenmaßes für Vollbeschäftigte. 2[§ 8 ABD Teil A, 1.](#) findet keine Anwendung.

(3) [§ 6 Absatz 4 ABD Teil D, 4.](#) bleibt unberührt.

§ 8 Zusätzliche Aufgaben und Funktionen

Das Entgelt und/oder die Gewährung von Anrechnungsstunden für besondere Funktionen und zusätzliche Aufgaben, zum Beispiel als Mentorin/Mentor, Ausbildungs-, Hospitations- oder Beratungslehrkraft, Fachmitarbeiterin/Fachmitarbeiter, Schulbeauftragte/Schulbeauftragter, Seminarrektorin/Seminarrektor, richtet sich nach den jeweiligen, von der Kommission beschlossenen diözesanen Regelungen.

Hinweis:

Diözesane Regelung des Erzbistums Bamberg in Teil F, 14.

Diözesane Regelung des Erzbistums München und Freising in Teil F, 13.

§ 9 Inkrafttreten

¹Diese Regelung tritt zum 1. September 2009 in Kraft. ²Gleichzeitig treten die Vergütungsordnung für Religionslehrer i.K. an Volks- und Förderschulen ([ABD Teil A, 2.6.](#)) und die Vergütungsordnung für Religionslehrer gemäß Sonderregelung ([ABD Teil A, 2.7.](#)) außer Kraft.

A, 2.7. Vergütungsordnung für Religionslehrer gemäß Sonderregelung

Die Vergütungsordnung für Religionslehrer gemäß Sonderregelung (ABD Teil A, 2.7.) vom 01.09.1998 zuletzt geändert zum 01.09.2008 ist zum 01.09.2009 außer Kraft getreten durch Beschluss der Bayerischen Regional-KODA vom 16. Juli 2009, mit Wirkung vom 1. September 2009, und wird ersetzt durch die „[Vorläufige Entgeltordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst](#)“ veröffentlicht in der Anlage zu den Amtsblättern der bayerischen (Erz-)Diözesen „Änderungen und Ergänzungen zum Arbeitsvertragsrecht der bayerischen (Erz-)Diözesen – ABD – Nr. 89“.

A, 2.8. Entgeltordnung für Mesnerinnen und Mesner

§ 1 Eingruppierung

(1) Mesnerinnen/Mesner – nachfolgend Beschäftigte genannt – sind in Entgeltgruppe 4 eingruppiert.

(2) Beschäftigte an Stellen, die eine abgeschlossene mindestens dreijährige Berufsausbildung erfordern, sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, sind in Entgeltgruppe 5 eingruppiert.

(3) Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 5 heraushebt, dass sie an Kathedraalkirchen, Basiliken und bedeutenden Kirchen mit besonderen Aufgaben betraut sind, sind in Entgeltgruppe 6 eingruppiert.

Anmerkung zu Absatz 3:

¹Bedeutende Kirchen sind insbesondere jene mit ausgeprägtem Wallfahrtswesen und/oder mit überörtlicher Bedeutung, weil sie sich durch ihre gottesdienstlichen Feiern und/oder Angebote herausheben.

²Besondere Aufgaben der Beschäftigten sind insbesondere erhöhte Anforderungen an liturgische und organisatorische Tätigkeiten, die nicht alltägliche liturgische Feiern und/oder erhöhtes Besucherinteresse (auch touristischer Art) mit sich bringen, und die Anleitung und Koordination von anderen Mesnerinnen und Mesnern und/ oder Ordnungspersonal.

§ 2 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

(1) [§ 8 Absatz 1 Satz 3 Buchstabe b\) bis f\) Teil A, 1.](#) findet keine Anwendung.

(2) ¹Beschäftigte erhalten eine Zulage in Höhe von 4,5 % des Tabellenentgelts aus Stufe 3 ihrer jeweiligen Entgeltgruppe. ²Für Teilzeitbeschäftigte wird die Zulage anteilig gewährt.

§ 3 Übergangsregelungen

(1) 1Beschäftigte, die nach den bis 30.09.2013 geltenden Eingruppierungsvorschriften bereits der Entgeltgruppe 6 zugeordnet sind, sind mit Inkrafttreten dieser Entgeltordnung im Wege der Besitzstandswahrung in Entgeltgruppe 6 eingruppiert. 2Auf diese Beschäftigten findet [§ 2 Absatz 2](#) keine Anwendung, sofern sie die Voraussetzungen des [§ 1 Absatz 3](#) nicht erfüllen.

(2) Mit Inkrafttreten dieser Entgeltordnung finden die Vorschriften der [§§ 8](#) und [8a Teil A, 3.](#) auf Mesnerinnen und Mesner keine Anwendung mehr.

A, 2.9. Entgeltordnung für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker

§ 1 Eingruppierung

(1) Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker mit Bachelorabschluss in katholischer Kirchenmusik und darauf aufbauendem Masterabschluss bzw. A-Prüfung in katholischer Kirchenmusik an einer staatlichen oder kirchlichen Hochschule für Musik an Stellen, die einen Masterabschluss bzw. eine A-Prüfung in katholischer Kirchenmusik erfordern, sind in Entgeltgruppe 13 eingruppiert.

(2) Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker mit Bachelorabschluss bzw. B-Prüfung in katholischer Kirchenmusik an einer staatlichen oder kirchlichen Hochschule für Musik an Stellen, die einen Bachelorabschluss bzw. eine B-Prüfung in katholischer Kirchenmusik erfordern, sind in Entgeltgruppe 10 eingruppiert.

(3) Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker mit C-Prüfung für Kirchenmusik im Rahmen einer kircheneigenen Ausbildung oder mit gleichwertiger Prüfung an einer Fachakademie für Musik oder mit anderer gleichwertiger Ausbildung, Prüfung und entsprechenden Fähigkeiten an Stellen, die eine C-Prüfung für Kirchenmusik erfordern, sind in Entgeltgruppe 6 eingruppiert.

(4) Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker mit D-Prüfung für Kirchenmusik einer Diözese oder mit anderer gleichwertiger Ausbildung, Prüfung und entsprechenden Fähigkeiten an Stellen, die eine D-Prüfung erfordert, sind in Entgeltgruppe 4 eingruppiert.

(5) Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker ohne kirchenmusikalische Prüfung (E-Musiker) im kirchenmusikalischen Dienst sind in Entgeltgruppe 3 eingruppiert.

(6) Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker mit besonderen Aufgaben (z. B. Regionalkantoren) erhalten das im (diözesanen) Stellenplan vorgesehene Entgelt.

§ 2 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

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

§ 3 Entgelt bei Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigte Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker erhalten das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten

durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.

§ 4 Übergangregelungen

(1) Im Rahmen der Überleitung von Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern, die bei Inkrafttreten dieser Entgeltordnung bereits beschäftigt sind, gelten folgende Sonderregelungen:

- a) Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker gemäß [§ 1 Absatz 1](#), die bereits eine Laufzeit von mehr als vier Jahren in der Stufe 4 der Entgeltgruppe 12 zurückgelegt haben, werden in die Stufe 5 der Entgeltgruppe 13 höhergruppiert.
- b) Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker gemäß [§ 1 Absatz 1](#), die bereits eine Laufzeit von mehr als neun Jahren in Stufe 4 der Entgeltgruppe 12 zurückgelegt haben, werden in die Stufe 6 der Entgeltgruppe 13 höhergruppiert.
- c) Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker gemäß [§ 1 Absatz 4](#), die bereits eine Laufzeit von mehr als fünf Jahren in der Stufe 5 der Entgeltgruppe 3 zurückgelegt haben, werden in die Stufe 5 der Entgeltgruppe 4 höhergruppiert.
- d) Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker gemäß [§ 1 Absatz 5](#), die bereits eine Laufzeit von mehr als drei Jahren in der Stufe 3 der Entgeltgruppe 2 zurückgelegt haben, werden in die Stufe 3 der Entgeltgruppe 3 höhergruppiert.

zIm Übrigen gelten die Höhergruppiierungsregelungen des [ABD Teil A, 1.](#)

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

8. (frei)

9. (frei)

10. (frei)

11. (frei)

12. (frei)

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

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

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

Entgeltgruppe 9a

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

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

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

4. (frei)

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

6. (frei)

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

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

9. (frei)

10. (frei)

11. (frei)

12. (frei)

13. (frei)

14. (frei)

15. (frei)

A, 2.14. Lohngruppenverzeichnis

(aufgehoben)

A, 2.15. Entgeltordnung für Pfarrreferentinnen und Pfarrreferenten

Protokollnotiz:

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

§ 1 Grundlagen des Entgelts

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

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

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

(4) „Pfarrreferentinnen/Pfarrreferenten, die auf der Grundlage der diözesanen Anweisung in ihrem Einsatzbereich zu besonderen Aufgaben herangezogen werden, erhalten für die Dauer der Heranziehung eine Funktionszulage. 2Die Höhe dieser Zulage beträgt ab 01.03.2024 EUR 230,19¹.

¹Der Zulagenbetrag nimmt an den prozentualen Entgelterhöhungen teil.

Protokollnotiz zu § 1 Absatz 4:

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

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

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

(5) ¹Pfarrreferentinnen/Pfarrreferenten im Vorbereitungsdienst, Pfarrreferentinnen/Pfarrreferenten in der Berufseinführung und Pfarrreferentinnen/Pfarrreferenten, die in ihrem Einsatzbereich regelmäßig zum Dienst zu ungünstigen Zeiten herangezogen werden, erhalten für die Dauer der Heranziehung eine (weitere) Zulage. ²Die Höhe dieser Zulage beträgt EUR 156,10⁻¹.

¹Der Zulagenbetrag nimmt an prozentualen Entgelterhöhungen teil.

Niederschriftserklärung:

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

Protokollnotiz zu Absatz 5:

1. Bei Einsätzen an unterschiedlichen Stellen wird die Zulage gegebenenfalls (nur) anteilig gewährt.
2. Hinsichtlich des Begriffes „ungünstige Zeiten“ wird auf § 8 Abs. 1 Buchstabe b) bis f) Teil A, 1. verwiesen.
3. Der Abschluss einer Dienstvereinbarung gemäß § 38 Abs. 1 Nr. 1 MAVO, in der die genaue Definition des Begriffs „regelmäßig“ erfolgt, ist zulässig.

§ 2 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

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

§ 3 Entgelt bei Teilzeitbeschäftigung

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

§ 4 Übergangsregelungen

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

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

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

§ 1 Geltungsbereich

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

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

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

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

§ 2 (frei)

Abschnitt II: Überleitungsregelungen (§§ 3-7)

§ 3 Überleitung

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

§ 4 Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen

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

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

Teil B: Sonderregelungen

B, 1. Beschäftigte im forstlichen Außendienst

Nr. 1

Zu § 1 Allgemeiner Geltungsbereich -

Diese Sonderregelungen gelten für Beschäftigte im forstlichen Außendienst, die nicht von [§ 1 Absatz 3 ABD](#) erfasst werden.

Nr. 2

Zu § 6 Teil A, 1. - Arbeitszeit -

(1) ¹Der wöchentliche Arbeitszeitkorridor beträgt 48 Stunden. ²Abweichend von [§ 7 Absatz 7 Teil A, 1.](#) sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die über den Arbeitszeitkorridor nach Satz 1 hinaus auf Anordnung geleistet worden sind. ³[§ 10 Absatz 1 Satz 3 Teil A, 1](#) findet keine Anwendung, auf Antrag der/des Beschäftigten kann ein Arbeitszeitkonto in vereinfachter Form durch Selbstaufschreibung geführt werden.

(2) Absatz 1 gilt nicht, wenn Dienstvereinbarungen zur Gleitzeit bestehen oder vereinbart werden.

B, 2. Arbeitsvertragsrechtliche Regelungen für kurzfristig Beschäftigte

Nr. 1

Zu § 1 - Allgemeiner Geltungsbereich -

Die Bestimmungen des Teil [B. 2.](#) gelten für die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten, die i. S. d. [§ 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB IV](#) – ohne Berücksichtigung des [§ 8 Absatz 2 Satz 1 SGB IV](#) – kurzfristig beschäftigt sind.

Nr. 2

Zu § 2 Teil A, 1. - Arbeitsvertrag -

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

Nr. 3

Zu § 15 Teil A, 1. - Tabellenentgelt -

¹Das Entgelt kann zwischen Arbeitgeber und Beschäftigter/Beschäftigtem frei vereinbart werden. ²Der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts der Stufe 2 der jeweiligen Entgeltgruppe darf dabei nicht unterschritten werden.

B, 3. Arbeitsvertragsrechtliche Regelungen für Renten- und Versorgungsempfänger

(aufgehoben durch Beschluss vom 16.07.2009 mit Inkraftsetzung zum 01.01.2010)

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 § 1 und Teil A, 1.

Nr. 1

Zu § 1 - Allgemeiner Geltungsbereich -

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

Erläuterung:

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

Zum 1. Abschnitt Allgemeine Vorschriften

Nr. 2

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

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

Nr. 3

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

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

Protokollnotiz zu Satz 3:

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

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 schulpyschologischem 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). „Das 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, 4.2. 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 Beförderungsamts 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.

Zum 6. Abschnitt Sonstige Vorschriften

Nr. 14

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

Lehrkräfte, für die der Schulträger die Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung übernommen hat, erhalten Beihilfe¹ für die Dauer der Beschäftigung, während der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen, sowie im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Bezugs einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Alters, soweit Beamte als Lehrkräfte des Freistaates in diesen Zeiten beihilfeberechtigt sind.

Protokollnotiz:

Bei der Beihilfe handelt es sich um eine Beihilfe, die das bayerische Staatministerium für Unterricht und Kultus akzeptiert und nach Artikel 40 Absatz 5 BaySchFG in der Fassung vom 27.12.1997 bezuschusst (siehe auch KMS VI/10-04401-8/56545 vom 12.07.1999).

¹ 1. Die im Rahmen der Beihilfeordnung Teil A zu vergebenden Zusagen haben derzeit folgenden Wortlaut:

1. Zusage nach § 2 a BO/A:

„Herr/Frau ... hat ab dem ... für sich und seine/ihre berücksichtigungsfähigen Familienangehörigen Anspruch auf Beihilfen nach beamtenrechtlichen Grundsätzen wie ein privat krankenversicherter Beamter des Freistaates Bayern, soweit nicht die Beihilfeordnung der (Erz-)Diözese ... von den für die Beamten des Freistaates Bayern geltenden Beihilfevorschriften abweichende Regelungen enthält. Ab diesem Zeitpunkt entfällt der Anspruch auf den Beitragszuschuss des Arbeitgebers nach [§ 257 SGB V](#). Der Anspruch besteht nur für die Zeit der beihilfekonformen Teilversicherung in der privaten Krankenversicherung.“

2. Zusage nach § 7 b BO/A:

a) für die Dauer der Beschäftigung, auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen: „Herr/Frau ... erhält ab dem ... für sich und seine/ihre berücksichtigungsfähigen Familienangehörigen für die Dauer der Beschäftigung, auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen, Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820K. Die Beihilfeordnung der (Erz-)Diözese ... findet Anwendung.“
b) zusätzlich zu a) im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Bezugs einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Alters: „Der Anspruch auf Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K Plus besteht auch im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Bezugs einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Alters. Die Beihilfeordnung der (Erz) Diözese ... findet Anwendung.“

3. Zusage nach § 7 c BO/A:

a) auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen: „Herr/Frau ... hat auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen Anspruch auf Beihilfen bei Krankheits-, Geburts- und Todesfällen wie ein privat krankenversicherter Arbeitnehmer des Freistaates Bayern mit Beitragszuschuss nach [§ 257 SGB V](#) mit der Maßgabe, dass Aufwendungen für stationäre Krankenhausbehandlung nicht beihilfefähig und sonstige Aufwendungen, soweit sie zustehende Leistungen aus der privaten Krankenversicherung übersteigen, nur bis zu einem Betrag von maximal 1.000,- EURO pro Kalenderjahr beihilfefähig sind. Die Beihilfeordnung der (Erz)Diözese ... findet Anwendung.“
b) zusätzlich zu a) im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Bezugs einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Alters: „Herr/Frau ... hat auch im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Bezugs einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Alters Anspruch auf Beihilfen bei Krankheits-, Geburts- und Todesfällen wie ein privat krankenversicherter Arbeitnehmer des Freistaates Bayern mit Beitragszuschuss nach [§ 257 SGB V](#) mit der Maßgabe, dass Aufwendungen für stationäre Krankenhausbehandlung nicht beihilfefähig und sonstige Aufwendungen, soweit sie zustehende Leistungen aus der privaten Krankenversicherung übersteigen, nur bis zu einem Betrag von maximal 1.000,- EURO pro Kalenderjahr beihilfefähig sind. Die Beihilfeordnung der (Erz-)Diözese findet Anwendung.“

2. Gesetzlich krankenversicherte Lehrkräfte, bei denen der Schulträger gemäß Nr. 6 Absatz 6 oder 7 die Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gemäß [§ 168 SGB VI](#) übernimmt, erhalten Beihilfe nach dem Tarif 814 auch im Falle der Elternzeit und des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Bezuges einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Alters.

3. Lehrkräfte, deren Arbeitsverhältnis im Jahr 2020 wegen Bezugs einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Alters endet und bei denen bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis die Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung aufgrund der Protokollnotiz zu Absatz 6 und 7 ab dem 01.01.2021 übernommen worden wären, erhalten ab dem Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Bezugs einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Alters Beihilfe wie Lehrkräfte, für die der Schulträger die Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung übernommen hat.

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

Nr. 16

(aufgehoben durch Beschluss vom 16.07.2009 mit Inkraftsetzung zum 01.01.2010)

Kapitel 3 - Sonderregelungen zu Teil D, 5.

Sabbatjahrregelung

Nr. 17

Zu § 1 Teil D, 5. - Geltungsbereich -

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

Nr. 18 - Geltung

(1) 1Nr. 6 Absatz 7 und 8 gelten nur für Lehrkräfte, die Entgelt nach der Besoldungsordnung A erhalten. 2Wenn bei anderen Lehrkräften die Arbeitnehmerbeiträge des [§ 346 SGB III](#) (sog. Arbeitslosenversicherung) übernommen wurden oder nach Nr. 15 Absatz 4 der Sonderregelungen für Angestellte als Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft in der bis zum 31.10.2006 geltenden Fassung hätten übernommen werden müssen, verbleibt es dabei.

(2) Für am 30.04.2000 bestehende Arbeitsverträge gilt im Verhältnis zu kollektivrechtlichen Regelungen das Günstigkeitsprinzip in entsprechender Anwendung von [§ 4 Absatz 3 des Tarifvertragsgesetzes](#).

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

Kapitel 1 - Sonderregelungen zu § 1 und Teil A, 1.

Nr. 1

Zu § 1 - Allgemeiner Geltungsbereich –

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

Erläuterung:

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

Zum 1. Abschnitt Allgemeine Vorschriften

Nr. 2

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

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

Nr. 3

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

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

Protokollnotiz zu Satz 3:

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

Zum 2. Abschnitt Arbeitszeit, Überstunden Nr. 4

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 2:

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

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 3:

1. Auf Antrag der Lehrkraft kann der Schulträger angesparte Zeiten finanziell abgelten.
2. Der Schulträger hat das Recht den Gesamtvolumen des Arbeitszeitkontos bis höchstens zu der für die Lehrkräfte des Freistaates Bayern geltenden Dauer festzulegen.

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 3:

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 4:

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

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

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

¹Vorrangig ist eine Einigung mit den Lehrkräften zu versuchen.

Nr. 18 - Geltung

- (1) Diese Regelungen gelten nicht, wenn und soweit der Schulträger aufgrund von Vereinbarungen mit nichtkirchlichen Zuschussgebern an andere Regelungen gebunden ist.
- (2) Für am 31.05.2002 bestehende Arbeitsverhältnisse gilt im Verhältnis zu kollektivrechtlichen Regelungen das Günstigkeitsprinzip in entsprechender Anwendung von [§ 4 Absatz 3 des Tarifvertragsgesetzes](#).

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

Kapitel 1 - Sonderregelungen zu § 1 und Teil A, 1.

Nr. 1

Zu § 1 - Allgemeiner Geltungsbereich -

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

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

Erläuterung:

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

Zum 1. Abschnitt Allgemeine Vorschriften

Nr. 2

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

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

Nr. 3

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

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

Protokollnotiz zu Satz 3:

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

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 Schülern mindestens eine Anrechnungsstunde, an Schulen mit 200 bis 399 Schülerinnen und Schülern mindestens zwei Anrechnungsstunden bei 400 und mehr Schülerinnen und Schülern 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 schulpädagogischem 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 Schulpyschologe/-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, 4.2](#), 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

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. ⁸Eine sich aus der Verzögerung ergebende Differenz in der Vergütung ist nachzuzahlen, jedoch nur für einen Zeitraum von maximal drei Jahren. ⁹Die 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. ¹⁰Der Beurteilungsturnus bleibt unberührt. ¹¹Mit 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.

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; sofern die Lehrkraft bereits im Turnus von fünf Jahren beurteilt wird, gilt als Beurteilung zum Ende der Bewährungszeit auch eine turnusmäßige Beurteilung, die nicht länger als fünf 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 drei Jahren 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 § 4 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 in § 3 genannten 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, einer beruflichen Schule oder einer Förderschule, werden bei einem Einsatz an der Grundschule ein- und höhergruppirt wie Lehrkräfte mit der Lehramtsbefähigung für Grundschulen; dies gilt nicht für Fachlehrerinnen und Fachlehrer sowie Förderlehrerinnen und Förderlehrer. 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, einer beruflichen Schule oder einer Förderschule, werden bei einem Einsatz an der Mittelschule ein- und höhergruppiert wie Lehrkräfte mit der Lehramtsbefähigung für Mittelschulen; dies gilt nicht für Fachlehrkräfte sowie Förderlehrerinnen und Förderlehrer.

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

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

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

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

Fallgruppe 1

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

Besoldungsgruppe A 11

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

Besoldungsgruppe A 12

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

Fallgruppe 2

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

Besoldungsgruppe A 10

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

Besoldungsgruppe A 11

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

Fallgruppe 3

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

Besoldungsgruppe A 10

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

Besoldungsgruppe A 11

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

Fallgruppe 4

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

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

Fallgruppe 5

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

Besoldungsgruppe A 9

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

Besoldungsgruppe A 10

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

Fallgruppe 6

Fallgruppe 6.1

Lehrkräfte in der Tätigkeit von Fachlehrerinnen bzw. Fachlehrern

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

- mit gleichwertiger abgeschlossener Ausbildung,

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

Besoldungsgruppe A 9

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

Besoldungsgruppe A 10

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

Besoldungsgruppe A 11

(Hierzu Protokollerklärungen Nummern 11, 14, 15, 16)

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

§ 1 Berufsbezeichnungen

(1) Lehrkräften, die hauptberuflich an staatlich anerkannten oder nicht nur vorläufig genehmigten Ersatzschulen beschäftigt sind und die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in das Beamtenverhältnis erfüllen, räumt der Schulträger für die Dauer ihrer Tätigkeit an der Schule das Recht ein, die Berufsbezeichnung zu führen, die der Amtsbezeichnung von vergleichbaren verbeamteten Lehrkräften des Freistaates Bayern entspricht.

(2) ¹Lehrkräfte, die keine der Amtsbezeichnung einer vergleichbaren verbeamteten Lehrkraft des Freistaates Bayern entsprechende Berufsbezeichnung erhalten können oder erhalten, führen die Bezeichnung "Lehrerin/Lehrer", der die jeweilige Schularat voran- oder nachgestellt wird, z. B. "Gymnasiallehrerin/-lehrer" oder „Lehrerin/Lehrer am Gymnasium“. ²Dies gilt auch für Lehrkräfte in der Tätigkeit von Fachlehrkräften, die keine Qualifikation nach QualVFL oder ZAPO-F II haben.

(3) Die Berufsbezeichnung ist mit dem Zusatz „im Kirchendienst“ („i. K.“) zu führen.

(4) Lehrkräfte, denen Führungsaufgaben mit Weisungsbefugnis auf Zeit oder auf Dauer übertragen wurden, führen die Berufsbezeichnung mit dem Zusatz „mit Führungsaufgaben im Kirchendienst“ („mF i. K.“).

(5) ¹Die Berufsbezeichnungen gelten für die Dauer der Tätigkeit an der Schule. ²Bei einem Wechsel von einer Schule derselben Schularat eines Trägers im Geltungsbereich des ABD oder des Freistaates Bayern oder einer bayerischen kommunalen Gebietskörperschaft wird das Recht eingeräumt, die erreichte Berufsbezeichnung weiterzuführen. ³Bei einem Wechsel von einer Schule derselben Schularat eines anderen Trägers kann dieses Recht eingeräumt werden.

§ 2 Beurteilungsturnus nach Aufnahme der Tätigkeit

(1) ¹Lehrkräfte werden vorbehaltlich § 5 Abs. 1 und § 7 zum Ende des dritten Beschäftigungsjahres erstmals beurteilt (erste Beurteilung), ein zweites Mal zum Ende des sechsten Beschäftigungsjahres (zweite Beurteilung), danach im Turnus von fünf Jahren (weitere Beurteilungen). ²Bei einem Wechsel zu einem anderen Träger im Geltungsbereich des ABD nach dem 31.07.2023 wird der Beurteilungsturnus aus Satz 1 fortgesetzt.

(2) Wechselt eine Lehrkraft vom Freistaat Bayern oder einer bayerischen kommunalen Gebietskörperschaft zu einem Träger im Geltungsbereich des ABD und liegt ihre periodische Beurteilung nach den für Lehrkräfte des Freistaates Bayern geltenden Beurteilungsrichtlinien länger als zwei Jahre zurück, so wird sie vorbehaltlich § 5 Abs. 1 und § 7 Satz 3 erstmals zum Ende des ersten Beschäftigungsjahres beurteilt, danach im Turnus von fünf Jahren.

§ 3 Höhere Berufsbezeichnung

(1) ¹Die Einräumung des Rechts zum Führen einer Berufsbezeichnung, die als Amtsbezeichnung bei verbeamteten Lehrkräften eine Beförderung voraussetzt (im Folgenden: höhere Berufsbezeichnung), hängt von einer Beurteilung ab, die nicht länger als fünf Jahre zurückliegen darf. ²Diese Beurteilung erfolgt nach [ABD Teil B, 4.1. Anlage D](#) (Dienstliche

Beurteilung und Leistungsfeststellung der Lehrkräfte, Schulleiterinnen und Schulleiter an katholischen Schulen). 3Einer Beurteilung nach Satz 2 steht eine Beurteilung gleich, die vom Freistaat Bayern oder einer bayerischen kommunalen Gebietskörperschaft entsprechend den für Lehrkräfte des Freistaats Bayern geltenden Beurteilungsrichtlinien erstellt wurde.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:

Lehrkräften, die nach dem 31.07.2020 und vor dem 01.08.2023 zu einem anderen Träger im Geltungsbereich des ABD gewechselt haben, wird das Recht zum Führen der höheren Berufsbezeichnung auch dann eingeräumt, wenn die Beurteilung länger als fünf, höchstens jedoch acht Jahre zurückliegt.

(2) 1Mindestwartezeit für eine höhere Berufsbezeichnung ist eine Beschäftigungszeit von drei Jahren. 2Die für die Erfüllung der Mindestwartezeit und sonstiger Wartezeiten erforderliche Beschäftigungszeit wird entsprechend der für eine Beförderung erforderlichen Dienstzeit bei Beamtinnen/Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern berechnet.

(3) Das Recht, eine höhere Berufsbezeichnung zu führen, wird unverzüglich nach Erfüllung der Voraussetzungen und Erreichen der Wartezeit eingeräumt.

(4) Lehrkräften, die in Altersteilzeit im Blockmodell beschäftigt sind, kann das Recht zum Führen einer höheren Berufsbezeichnung nur eingeräumt werden, wenn bei entsprechenden Beamtinnen/Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern eine Beförderung möglich ist.

(5) Lehrkräften nach § 1 Absatz 2 kann das Recht zum Führen einer höheren Berufsbezeichnung nicht eingeräumt werden.

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

(1) 1Die Wartezeit für die Berufsbezeichnungen „Oberstudienrätin/Oberstudienrat“ und „Fachoberlehrerin/Fachoberlehrer“ beträgt bei der Bewertungsstufe „Leistung, die in allen Belangen von herausragender Qualität ist – HQ“ drei Jahre, bei der Bewertungsstufe „Leistung, die die Anforderungen besonders gut erfüllt – BG“ sechs Jahre, bei der Bewertungsstufe „Leistung, die die Anforderungen übersteigt – UB“ neun Jahre und bei der Bewertungsstufe „Leistung, die den Anforderungen voll entspricht – VE“ vierzehn Jahre. 2Bei der Bewertungsstufe „Leistung, die den Anforderungen in hohem Maße gerecht wird – HM“ oder schlechter wird das Recht, eine höhere Berufsbezeichnung zu führen, nicht eingeräumt.

(2) 1Maßgeblich für die Bestimmung der Wartezeit ist die letzte Beurteilung.

(3) 1Die Wartezeit beginnt mit der Aufnahme der Tätigkeit an der Schule bzw. an einer anderen Schule derselben Schulart bei demselben Schulträger. 2Wenn die Bewertungsstufe eine Wartezeit ergibt, die kürzer als die bereits verstrichene Beschäftigungszeit ist, wird das Recht, die höhere Berufsbezeichnung zu führen, unverzüglich eingeräumt.

(4) 1Die an einer Schule derselben Schulart bei einem Träger im Geltungsbereich des ABD, beim Freistaat Bayern, bei einer bayerischen kommunalen Gebietskörperschaft, bei einem Träger in Bayern, der die AVR-Caritas anwendet, oder bei einem staatlichen oder kommunalen Träger außerhalb Bayerns zurückgelegte hauptberufliche Beschäftigungszeit wird voll angerechnet. 2Eine während dieser Beschäftigungszeit erfolgte Beurteilung ist unter den Voraussetzungen des § 3 Absatz 1 maßgeblich für die Bestimmung der Wartezeit nach Absatz 1.

Protokollerklärung zu Absatz 4:

Dies gilt auch für die an einer Schule einer anderen Schulart zurückgelegte hauptberufliche Beschäftigungszeit, wenn die Lehrkraft auch an dieser Schulart die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in das Beamtenverhältnis erfüllt hat; dabei muss es sich um eine Schule eines Trägers im Geltungsbereich des ABD, des Freistaats Bayern, einer bayerischen kommunalen Gebietskörperschaft oder eines Trägers in Bayern, der die AVR-Caritas anwendet, handeln.

(5) 1Die an einer Realschule bei einem Träger im Geltungsbereich des ABD, beim Freistaat Bayern oder einer bayerischen kommunalen Gebietskörperschaft zurückgelegte hauptberufliche Beschäftigungszeit von Lehrkräften mit der Befähigung für das Lehramt an Gymnasien wird zu drei Vierteln angerechnet. 2Für die Bestimmung der Wartezeit ist eine Beurteilung in der Tätigkeit am Gymnasium erforderlich.

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

(1) 1Lehrkräfte mit der Berufsbezeichnung „Oberstudienrätin/Oberstudienrat“ werden zum Ende des dritten, sechsten und neunten Jahres nach der Einräumung des Rechts zum Führen der Berufsbezeichnung „Oberstudienrätin/Oberstudienrat“, danach im Turnus von fünf Jahren beurteilt. 2Dies gilt auch dann, wenn die Lehrkraft nach der Einräumung des Rechts zum Führen der Berufsbezeichnung "Oberstudienrätin/Oberstudienrat" zu einem anderen Schulträger im Geltungsbereich des ABD wechselt. 3Bei einem Wechsel vom Freistaat Bayern oder einer bayerischen kommunalen Gebietskörperschaft ist der Beurteilungsturnus individuell festzulegen mit der Maßgabe, dass die Lehrkraft am Ende des neunten Jahres nach Erreichen der Berufsbezeichnung "Oberstudienrat/Oberstudienrätin" nach Möglichkeit drei Mal beurteilt worden sein soll.

(2) 1Das Recht zum Führen der Berufsbezeichnung „Studiendirektorin/Studiendirektor“ wird bei der Bewertungsstufe „Leistung, die die Anforderungen besonders gut erfüllt – BG“ in zwei Beurteilungen nach Absatz 1 eingeräumt. 2Das Recht zum Führen der Berufsbezeichnung „Studiendirektorin/Studiendirektor“ wird auch bei Übertragung einer nach den staatlichen Funktionskatalogen beförderungswirksamen Funktion eingeräumt, wenn die Lehrkraft zum Zeitpunkt der Funktionsübertragung in drei aufeinanderfolgenden Beurteilungen nach Absatz 1 die Bewertungsstufe „Leistung, die die Anforderungen übersteigt – UB“ oder besser erreicht hat. 3Werden die nach Satz 2 erforderlichen drei aufeinanderfolgenden Beurteilungen mit der entsprechenden Bewertungsstufe erst nach Übertragung der Funktion erreicht, wird das Recht zum Führen der Berufsbezeichnung „Studiendirektorin/Studiendirektor“ nach der dritten Beurteilung eingeräumt.

Protokollerklärung zu § 5 Abs. 2 Satz 2:

Übt die Lehrkraft eine Funktion an zwei Schulen aus unterschiedlicher Schularten aus und ist die Beförderungswirksamkeit der Funktion nach den staatlichen Funktionskatalogen von einer Mindestwochenstundenzahl oder einer Mindestschülerzahl abhängig, so werden die Wochenstunden und die Schülerzahl der beiden Schulen zur Ermittlung der Beförderungswirksamkeit zusammengezählt.

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

(1) Lehrkräften, denen die Aufgabe der Schulleitung, der stellvertretenden Schulleitung oder einer Beratungsrektorin/eines Beratungsrektors übertragen worden ist, wird das Recht zur Führung der entsprechenden Berufsbezeichnung nach der Mindestwartezeit nach § 3 Absatz 2 eingeräumt.

(2) 1Lehrkräften mit der Berufsbezeichnung „Studienrätin/Studienrat an der Realschule“, denen nach [Nr. 5 a ABD Teil B, 4.1.1.](#) Führungsaufgaben mit Weisungsbefugnis auf Dauer übertragen wurden, wird das Recht zum Führen der Berufsbezeichnung „Beraterin/Berater“ nach einer Wartezeit von drei Jahren, wenn in den beiden letzten Beurteilungen mindestens die Bewertungsstufe „Leistung, die die Anforderungen besonders gut erfüllt – BG“ erreicht wurde, oder nach einer Wartezeit von neun Jahren, wenn in allen Beurteilungen seit Übertragung der Führungsaufgaben auf Dauer mindestens die Bewertungsstufe „Leistung, die die Anforderungen übersteigt – UB“ erreicht wurde, eingeräumt. 2Die Wartezeit beginnt mit der Übertragung der Führungsaufgaben auf Dauer. 3Wenn die Bewertungsstufe eine Wartezeit ergibt, die kürzer als die bereits verstrichene Zeit mit Führungsaufgaben auf Dauer ist, wird das Recht, die höhere Berufsbezeichnung zu führen, unverzüglich eingeräumt.

(3) 1Hauptverantwortlichen Systembetreuerinnen/Systembetreuern an Realschulen nach Teil B, 4.1.1. Nr. 5 b Absatz 1 bzw. an Grund- und Mittelschulen nach Teil B, 4.1.3. Nr. 5 b Absatz 1, die die Tätigkeit an einer oder mehreren Schulen mit insgesamt über 540 Schülerinnen und Schülern ausüben, wird das Recht zum Führen der Berufsbezeichnung „Beraterin/Berater“ nach dreijähriger Bewährung eingeräumt. 2Lehrkräfte, denen das Recht zum Führen der Berufsbezeichnung „Beraterin/Berater“ als Systembetreuerin /Systembetreuer bis zum 31.07.2012 aufgrund der Betreuung von mindestens 60 Computerarbeitsplätzen eingeräumt worden war, führen für die Dauer ihrer Tätigkeit als Systembetreuerin/Systembetreuer weiterhin diese Berufsbezeichnung. 3Die Einräumung des Rechts zum Führen der Berufsbezeichnung „Beraterin/Berater“ als qualifizierte Beraterin / qualifizierter Berater an Realschulen setzt das Bestehen der Erweiterungsprüfung als Beraterin/Berater gemäß LPO I, eine Tätigkeit als Beraterin/Berater an einer Schule oder mehreren Schulen mit insgesamt über 540 Schülerinnen und Schülern sowie eine dreijährige Bewährung voraus. 4Das Recht zum Führen der Berufsbezeichnung „Beraterin/Berater“ als Schulpsychologin/Schulpsychologe an Realschulen wird nach dreijähriger Bewährung eingeräumt. 5Für das Erfordernis der Bewährung gilt ABD Teil B, 4.1.1. Nr. 5 b Absatz 8.

(4) Die Einräumung des Rechts zum Führen der Berufsbezeichnung „Fachlehrer/Fachlehrerin“ in Besoldungsgruppe A 12 der für Beamte des Freistaats Bayern gemäß dem Bayerischen Besoldungsgesetz geltenden Besoldungsordnung für Lehrkräfte als hauptverantwortliche Systembetreuer/ Systembetreuerinnen an Realschulen nach ABD Teil B, 4.1.1. Nr. 5 b Absatz 1 bzw. an Grund- und Mittelschulen nach Teil B, 4.1.3. Nr. 5 b Absatz 1 setzt eine Tätigkeit an einer oder mehreren Schulen mit insgesamt über 540 Schülerinnen und Schülern sowie eine dreijährige Bewährung voraus. Für das Erfordernis der Bewährung gilt ABD Teil B, 4.1.1. Nr. 5 b Absatz 8.

§ 7 Beurteilungsturnus von Lehrkräften mit der Berufsbezeichnung „Studiendirektorin/Studiendirektor“ und „Beraterin/Berater“

1Lehrkräfte mit der Berufsbezeichnung „Studiendirektorin/Studiendirektor“ oder „Beraterin/Berater“ werden im Turnus von fünf Jahren ab der Einräumung des Rechts zum Führen dieser Berufsbezeichnungen beurteilt. 2Dies gilt auch dann, wenn die Lehrkraft nach der Einräumung des Rechts zum Führen dieser Berufsbezeichnung zu einem anderen Schulträger im Geltungsbereich des ABD wechselt. 3Wechselt eine Lehrkraft vom Freistaat Bayern oder einer bayerischen kommunalen Gebietskörperschaft, die die für Lehrkräfte des Freistaats Bayern geltenden Beurteilungsrichtlinien entsprechend anwendet, zu

einem Träger im Geltungsbereich des ABD, so wird sie erstmals zum Ende des fünften Jahres nach ihrer periodischen Beurteilung beurteilt, danach im Turnus von fünf Jahren.

§ 8 Beurteilungsturnus von Schulleiterinnen und Schulleitern

Schulleiterinnen und Schulleiter werden alle vier Jahre, beginnend mit dem Jahr 2014, beurteilt; liegt eine Beurteilung aus den Jahren 2012 oder 2013 vor, erfolgt die nächste Beurteilung im Jahr 2018.

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

1Für die Beurteilung von Lehrkräften, die die fachlichen und/oder pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in ein Beamtenverhältnis nicht erfüllen, gilt § 2. 2Ab der Höhergruppierung werden sie im Turnus von fünf Jahren beurteilt. 3Lehrkräfte, denen gemäß ABD Teil B, 4.2. die Möglichkeit einer weiteren Höhergruppierung eingeräumt ist, werden nach der ersten Höhergruppierung entsprechend § 5 Absatz 1 beurteilt. 4Bei Lehrkräften, die vor dem 01.01.2018 höhergruppiert wurden, bleibt es bei dem sich aus § 12 Absatz 1 i. V. m. § 2 ergebenden Beurteilungsturnus.

§ 10 Entzug des Rechts zum Führen der Berufsbezeichnung

1Lehrkräften, die bei der Beurteilung die Bewertungsstufe „Leistung, die Mängel aufweist – MA“ oder eine schlechtere erhalten, kann vom Schulträger das Recht zum Führen der Berufsbezeichnung entzogen werden. 2Diesen Lehrkräften wird das Recht eingeräumt, die Berufsbezeichnung nach § 1 Absatz 2 zu führen. 3Lehrkräften mit der Berufsbezeichnung „Fachoberlehrerin/Fachoberlehrer“, „Oberstudienrätin/Oberstudienrat“, „Studiendirektorin/Studiendirektor“ oder „Beratungsrektorin/Beratungsrektor“, deren Bewertungsstufe um zwei oder mehr Bewertungsstufen gegenüber der letzten Beurteilung absinkt, kann das Recht, diese Berufsbezeichnung zu führen, entzogen werden. 4Diesen Lehrkräften wird das Recht eingeräumt, die entsprechend niederere Berufsbezeichnung zu führen.

§ 11 Widerruf des Rechts zum Führen einer Berufsbezeichnung

1Das Recht zum Führen einer Berufsbezeichnung kann aus wichtigem Grund widerrufen werden. 2Der Widerruf muss erfolgen, wenn die Lehrkraft rechtskräftig zu einer Freiheitsstrafe von mindestens einem Jahr verurteilt wird. 3§ 10 bleibt unberührt.

§ 12 Übergangsregelungen

(1) 1Bei Lehrkräften, die keine der Amtsbezeichnung einer vergleichbaren Lehrkraft des Freistaates Bayern entsprechende Berufsbezeichnung erhalten können oder erhalten und die im Jahr 2014 beurteilt wurden, gilt diese Beurteilung als erste, zweite oder weitere Beurteilung im Sinne von § 2. 2Wurden sie nach Nr. 16 Satz 3 und 4 der bis zum 31.12.2017 geltenden Fassung dieser Ordnung zum 31.12.2015 beurteilt, gilt diese Beurteilung als erste, zweite oder weitere Beurteilung im Sinne von § 2.

(2) 1Liegt bei Lehrkräften, die am 01.01.2018 die Berufsbezeichnung „Oberstudienrätin/Oberstudienrat“ führen, lediglich eine erste oder zweite Beurteilung nach Nr. 7 der bis zum 31.12.2017 geltenden Fassung dieser Ordnung vor, erfolgt die nächste

Beurteilung zum Ende des dritten Jahres nach der ersten bzw. zweiten Beurteilung. 2Sie gilt als zweite bzw. dritte Beurteilung im Sinne von § 5. 3Liegt eine zweite Beurteilung nach Nr. 7 der bis zum 31.12.2017 geltenden Fassung dieser Ordnung aus den Jahren 2013, 2014 oder 2015 vor, erfolgt die dritte Beurteilung spätestens zum 31.12.2018.

(3) Bei Lehrkräften, die am 01.01.2018 die Berufsbezeichnung „Studiendirektorin/Studiendirektor“ oder „Beraterin/Berater“ führen, erfolgt die nächste Beurteilung fünf Jahre nach der letzten Beurteilung, danach im Turnus von fünf Jahren.

(4) 1Lehrkräften mit der Berufsbezeichnung „Oberstudienrätin/Oberstudienrat“ oder Lehrkräften mit der Berufsbezeichnung „Studienrätin/Studienrat an der Realschule“, denen nach [Nr. 5 a ABD Teil B, 4.1.1](#). Führungsaufgaben mit Weisungsbefugnis auf Dauer übertragen werden, und die sich am 01.01.2018 in der dreijährigen Wartezeit nach Nr. 8 Satz 4 oder Satz 6 oder nach Nr. 8a in Verbindung mit Nr. 8 Satz 4 oder Satz 6 der bis zum 31.12.2017 geltenden Fassung dieser Ordnung befinden, wird das Recht zum Führen der höheren Berufsbezeichnung nach den bis zum 31.12.2017 geltenden Regelungen eingeräumt. 2Mit der Bewertungsstufe „Leistung, die den Anforderungen voll entspricht – VE“ oder schlechter kann die höhere Berufsbezeichnung nicht erreicht werden. 3Die Protokollnotiz zu der bis zum 31.12.2017 geltenden Fassung dieser Ordnung findet keine Anwendung.

(5) Lehrkräfte, die vor dem 01.08.2023 von einer Schule derselben Schulart eines Trägers im Geltungsbereich des ABD oder des Freistaats Bayern oder einer bayerischen kommunalen Gebietskörperschaft an eine Schule im Geltungsbereich dieser Ordnung gewechselt haben und denen das Recht zur Weiterführung der erreichten Berufsbezeichnung nicht eingeräumt worden war, wird auf Antrag ab dem 01.08.2023 das Recht eingeräumt, die in der vorigen Tätigkeit erreichte Berufsbezeichnung zu führen.

(6) 1Für am 01.08.2023 bereits beschäftigte Lehrkräfte, bei denen die Wartezeit nach § 4 Absatz 1 bei Zugrundelegung von § 4 Absatz 4 und 5 in der ab 01.08.2023 geltenden Fassung bereits erfüllt ist, gelten § 4 Absatz 4 und 5 mit der Maßgabe, dass eine Anrechnung der entsprechenden Beschäftigungszeiten bis zur nächsten turnusmäßigen Beurteilung nur auf Antrag und nur mit Wirkung ab Antragstellung erfolgt. 2Bei am 01.08.2023 bereits beschäftigten Lehrkräften, bei denen die Wartezeit nach § 4 Absatz 1 bei Zugrundelegung von § 4 Absatz 4 und 5 in der ab 01.08.2023 geltenden Fassung noch nicht erfüllt ist, erfolgt die Anrechnung der entsprechenden Beschäftigungszeiten im Rahmen der Ermittlung der Wartezeit auf Grundlage der nächsten turnusmäßigen Beurteilung.

(7) 1Lehrkräfte nach § 2 Absatz 2, die nach dem 31.07.2020 und vor dem 01.08.2023 zu einem Träger im Geltungsbereich des ABD gewechselt sind, werden vorbehaltlich § 5 Absatz 1 und § 7 Satz 3 zum 31.07.2024 beurteilt. 2Abhängig davon, ob bereits eine oder mehrere periodische Beurteilungen nach den für Lehrkräfte des Freistaats Bayern geltenden Beurteilungsrichtlinien vorliegen, handelt es sich dabei um eine zweite oder weitere Beurteilung nach § 2 Absatz 1 Satz 1.

B, 5. Regelung für die Kraftfahrer und Kraftfahrerinnen

§ 1 Geltungsbereich

Diese Regelung gilt für die unter das ABD fallenden als Kraftfahrer/Kraftfahrerinnen von Personen- und Lastkraftwagen sowie von Omnibussen beschäftigten Arbeitnehmer mit Ausnahme der Kraftfahrer/Kraftfahrerinnen, die nicht oder nur gelegentlich über die regelmäßige Arbeitszeit (§ 6 Absatz 1 Teil A, 1.) hinaus beschäftigt werden.

Anmerkung:

1Ein Kraftfahrer/eine Kraftfahrerin ist dann nicht nur gelegentlich über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beschäftigt, wenn er/sie im vorangegangenen Kalenderhalbjahr in einem Kalendermonat mindestens 15 Überstunden geleistet hat. 2Er/Sie bleibt in der Pauschalgruppe, wenn er/sie im Durchschnitt des laufenden Kalenderhalbjahres die für die jeweilige Pauschalgruppe mindestens erforderliche monatliche Arbeitszeit erfüllt. 3Ist der Kraftfahrer/die Kraftfahrerin im vorangegangenen Kalenderhalbjahr infolge Erkrankung oder Unfalls mindestens 3 Monate arbeitsunfähig gewesen, sind auch die Überstunden zu berücksichtigen, die er/sie ohne Arbeitsunfähigkeit geleistet hätte.

§ 2 Arbeitszeit, höchstzulässige Arbeitszeit

(1) 1Die Arbeitszeit umfasst reinen Dienst am Steuer, Vor- und Abschlussarbeiten, Wartezeiten, Wagenpflege, Wartungsarbeiten und sonstige Arbeit. 2Die höchstzulässige Arbeitszeit richtet sich grundsätzlich nach den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes ([ArbZG](#)).

(2) 1Wenn der Kraftfahrer/die Kraftfahrerin schriftlich einwilligt und geeignete Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes getroffen sind, wie insbesondere das Recht des Kraftfahrers/der Kraftfahrerin zu einer jährlichen, für den Beschäftigten kostenfreien arbeitsmedizinischen Untersuchung bei einem vom Arbeitgeber bestimmten Arzt (unbeschadet der Pflichten aus anderen Rechtsvorschriften) und/oder die Gewährung eines Freizeitausgleichs möglichst durch ganze Tage oder durch zusammenhängende arbeitsfreie Tage zur Regenerationsförderung, kann die höchstzulässige Arbeitszeit im Hinblick auf die in ihr enthaltenen Wartezeiten auf bis zu 15 Stunden täglich ohne Ausgleich verlängert werden ([§ 7 Absatz 2a ArbZG](#)); sie darf 268 Stunden im Kalendermonat ohne Ausgleich nicht übersteigen. 2Gemäß [§ 7 Absatz 1 Nr. 3](#) in Verbindung mit [Absatz 2a ArbZG](#) wird zugleich die Ruhezeit auf bis zu 9 Stunden verkürzt, wenn die ordnungsgemäße Durchführung des betreffenden Fahrdienstes dies erfordert. 3Die Kürzung der Ruhezeit ist grundsätzlich bis zum Ende der folgenden Woche auszugleichen.

(3) 1Muss die höchstzulässige monatliche Arbeitszeit nach Absatz 2 Satz 1 aus zwingenden dienstlichen oder betrieblichen Gründen ausnahmsweise überschritten werden, so sind die über 268 Stunden hinausgehenden Stunden im Laufe des kommenden oder des darauf folgenden Monats durch Erteilung entsprechender Freizeit auszugleichen, ferner ist der Zeitzuschlag für Überstunden nach [§ 8 Absatz 1 Buchst. a Teil A, 1.](#) zu zahlen. 2Die Zahlung einer geldlichen Entschädigung anstelle der Erteilung entsprechender Freizeit ist aus Gründen des Gesundheitsschutzes (Absatz 2 Satz 1) unzulässig.

(4) Bei der Prüfung, ob die höchstzulässige monatliche Arbeitszeit nach Absatz 2 Satz 1 erreicht ist, sind Ausfallzeiten sowie Zeiten eines Freizeitausgleichs nach [§ 3 Absatz 3](#) einzurechnen; für einen Ausfalltag sind höchstens 10 Stunden anzusetzen.

Anmerkung:

1Die regelmäßige Arbeitszeit des Fahrers/der Fahrerinnen nach [§ 6 Absatz 1 Teil A, 1.](#) bleibt unberührt. 2Soweit die höchstzulässige Arbeitszeit nach Absatz 2 Satz 1 zweiter Halbsatz nicht überschritten wird, ist [§ 6 Absatz 2 Teil A, 1.](#) mit der Maßgabe anwendbar, dass bei der Berechnung auf das jeweilige Kalenderhalbjahr abzustellen ist. 3[§ 9 ABD Teil A, 1.](#) bleibt unberührt.

§ 3 Monatsarbeitszeit

(1) Die in einem Kalendermonat im Rahmen von [§ 2](#) geleistete Arbeitszeit ist die Monatsarbeitszeit.

(2) 1Für die Ermittlung der Monatsarbeitszeit gilt als tägliche Arbeitszeit die Zeit vom Arbeitsbeginn bis zur Beendigung der Arbeit, gekürzt um die dienstplanmäßigen Pausen. 2Bei ununterbrochener dienstlicher Abwesenheit des Fahrers/der FahrerIn von der Dienststelle zwischen 12 und 14 Uhr oder bei einer Dienstreise zwischen 6 und 12 Stunden findet keine Kürzung statt, bei einer eintägigen Dienstreise über 12 Stunden wird einheitlich eine Kürzung von 30 Minuten vorgenommen.

(3) Im Falle einer/eines

- Beurlaubung ([§§ 26, 27 Teil A, 1.](#)),
 - Arbeitsunfähigkeit infolge Erkrankung oder Unfalls,
 - Freistellung von der Arbeit unter Entgeltfortzahlung ([§ 29 Teil A, 1.](#)),
 - Qualifizierung in überwiegend dienstlichem oder betrieblichen Interesse unter Zahlung des Entgelts,
 - Freizeitausgleichs nach [§ 2 Absatz 3 Satz 1](#),
 - ganz oder teilweisen Ausfalls wegen der Tätigkeit als Mitglied einer Mitarbeitervertretung oder in einer paritätisch besetzten Kommission im Sinne des Art. 9 Grundordnung des kirchlichen Dienstes,
 - ganz oder teilweisen Ausfalls infolge eines Wochenfeiertages,
- sind für jeden Arbeitstag folgende Stunden pauschal anzusetzen:

a) bei ständiger Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf 5 Werktage oder wechselnd auf 5 Werktage in je drei Wochen je Kalendermonat und im Übrigen auf 6 Werktage für:

Fahrer/Fahrerinnen der Pauschalgruppen I 8,65 Stunden,
Fahrer/Fahrerinnen der Pauschalgruppen II 9,65 Stunden,
Fahrer/Fahrerinnen der Pauschalgruppen III 10,65 Stunden,
Fahrer/Fahrerinnen der Pauschalgruppen IV 11,65 Stunden,
Chefkraftfahrer/Chefkraftfahrerinnen 11,65 Stunden,

b) bei ständiger Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf 6 Werktage oder ständig wechselnd auf 6 bzw. 5 Werktage für:

Fahrer/Fahrerinnen der Pauschalgruppen I 7,65 Stunden,
Fahrer/Fahrerinnen der Pauschalgruppen II 8,65 Stunden,
Fahrer/Fahrerinnen der Pauschalgruppen III 9,65 Stunden,
Fahrer/Fahrerinnen der Pauschalgruppen IV 10,65 Stunden,
Chefkraftfahrer/Chefkraftfahrerinnen 10,65 Stunden.

(4) 1Jeder Tag einer mehrtägigen Dienstreise ist mit 12 Stunden anzusetzen. 2Für die Berechnung der Zeitzuschläge nach [§ 4 Absatz 4](#) ist bei mehrtägigen Dienstreisen wie folgt zu verfahren:

3Beginnt die mehrtägige Dienstreise nach 12.00 Uhr, ist für diesen Tag die Zeit von 12.00 bis 24.00 Uhr, endet die mehrtägige Dienstreise vor 12.00 Uhr, ist für diesen Tag die Zeit von 0.00 bis 12.00 Uhr, für alle übrigen Tage die Zeit von 8.00 bis 20.00 Uhr anzusetzen.

(5) Bei Arbeitsbefreiung ([§ 29 Teil A, 1.](#)) oder Beurlaubung ([§ 28 Teil A, 1.](#)) ohne Entgeltfortzahlung werden die Stunden angesetzt, die der Fahrer/die FahrerIn ohne diese Ausfallgründe innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit ([§ 6 Absatz 1 Teil A, 1.](#)) geleistet hätte.

Anmerkung zu den Absätzen 3 und 4:

1. Zur Tätigkeit als Mitglied einer Mitarbeitervertretung oder einer paritätisch besetzten Kommission im Sinne des Art. 9 Grundordnung des kirchlichen Dienstes gemäß Absatz 3 gehören auch mehrtägige Reisen, die zur Erfüllung deren Aufgaben notwendig sind.

2. 1Eine mehrtägige Dienstreise gemäß Absatz 4 liegt vor, wenn sie nach Ablauf des Kalendertages endet, an dem sie begonnen hat. 2Der Pauschalansatz von 12 Stunden gilt auch für den Kalendertag, an dem eine mehrtägige Dienstreise beginnt oder endet und an dem weitere Arbeit geleistet wird bzw. eine weitere Dienstreise geendet hat oder beginnt.

§ 4 Pauschalentgelt

(1) Für die Kraftfahrer/Kraftfahrerinnen wird ein Pauschalentgelt festgesetzt, mit dem das Tabellenentgelt ([§ 15 Absatz 1 Teil A, 1.](#)) sowie das Entgelt für Überstunden und Zeitzuschläge für Überstunden ([§ 8 Absatz 1 Satz 1 Buchstabe a Teil A, 1.](#)) abgegolten sind.

(2) 1Die Höhe des Pauschalentgelts bemisst sich nach der durchschnittlichen Monatsarbeitszeit ([§ 3](#)) im vorangegangenen Kalenderhalbjahr in der jeweiligen Pauschalgruppe ([§ 5](#)) der Entgeltgruppe. 2Bei Fahrern/Fahrerinnen, die zu einer anderen Dienststelle versetzt werden, richtet sich die Höhe des Pauschalentgelts bis zum Schluss des laufenden Kalenderhalbjahres nach der Monatsarbeitszeit ([§ 3](#)) im jeweiligen Kalendermonat bei der neuen Dienststelle.

(3) Die Beträge des Pauschalentgelts ergeben sich aus der Anlage 1 zu dieser Regelung.

(4) Neben dem Pauschalentgelt werden für die Inanspruchnahme an Sonntagen, gesetzlichen Wochenfeiertagen, Vorfesttagen, in der Nacht und an Samstagen Zeitzuschläge nach Maßgabe des [§ 8 Absatz 1 Teil A, 1.](#) gezahlt.

(5) Die Pauschalentgelte verändern sich um denselben Vomhundertsatz, um den sich die Pauschalentgelte bei einer allgemeinen Entgelterhöhung nach Maßgabe eines den Tarifvertrag für die Kraftfahrer und Kraftfahrerinnen des Bundes (KraftfahrerTV Bund) oder eines ergänzenden Tarifvertrags ändern.

Hinweis zu § 4:

Die Festlegung der Beträge für die Pauschalgruppe der Entgeltgruppe 4 ist auf der Grundlage der Zuordnung der Fahrer mit Tätigkeiten der derzeitigen Lohngruppe 4 mit Aufstieg nach Lohngruppe 4a und die der Beträge der Pauschalgruppe der Entgeltgruppe 5 auf der Grundlage der Zuordnung der Fahrer mit Tätigkeiten der derzeitigen Lohngruppe 5 mit Aufstieg nach Lohngruppe 5a erfolgt.

§ 5 Pauschalgruppen

(1) Entsprechend ihrer Monatsarbeitszeit (§ 3) sind die Kraftfahrer/Kraftfahrerinnen folgenden Pauschalgruppen zugeordnet:

– Pauschalgruppe I

bei einer Monatsarbeitszeit ab 185 bis 196 Stunden,

– Pauschalgruppe II

bei einer Monatsarbeitszeit über 196 bis 221 Stunden,

– Pauschalgruppe III

bei einer Monatsarbeitszeit über 221 bis 244 Stunden,

– Pauschalgruppe IV

bei einer Monatsarbeitszeit über 244 bis 268 Stunden,

– Chefkraftfahrer/Chefkraftfahrerinnen

bei einer Monatsarbeitszeit bis 288 Stunden.

(2) Chefkraftfahrer/Chefkraftfahrerin ist ausschließlich der/die persönliche Kraftfahrer/Kraftfahrerin:

a) des Bischofs,

- b) des Weihbischofs,
- c) des Generalvikars,
- d) des Bischofvikars.

(3) 1Die höchstzulässige Arbeitszeit der Chefkraftfahrer/Chefkraftfahrerinnen soll 288 Stunden im Monat nicht überschreiten. 2§ 2 Absatz 2 und 3 gilt entsprechend. 3§ 2 Absatz 4 gilt mit der Maßgabe, dass die Stundensätze der Pauschalgruppe IV zugrunde zu legen sind. 4Das Pauschalentgelt der Chefkraftfahrer/Chefkraftfahrerinnen wird nur für die Zeit der tatsächlichen Dienstleistung als Chefkraftfahrer/Chefkraftfahrerin gewährt.

(4) 1Für den Fahrer/Fahrerin, der einen Chefkraftfahrer/eine Chefkraftfahrerin für mindestens einen vollen Arbeitstag vertritt, erhöht sich sein/ihr Pauschalentgelt für die Dauer der Vertretung um den Unterschiedsbetrag zwischen dem Pauschalentgelt, das er/sie als Fahrer/ Fahrerin der Pauschalgruppe IV, und dem Pauschalentgelt, das er/sie als Chefkraftfahrer/ Chefkraftfahrerin erhalten würde. 2§ 6 gilt entsprechend. 3Bei Vertretung für die Zeit eines vollen Kalendermonats gilt Absatz 3 Sätze 1 und 2 entsprechend. 4Bei Vertretung für einzelne Arbeitstage erhöht sich die höchstzulässige Arbeitszeit des Kalendermonats (§ 2 Absatz 2) für jeden Arbeitstag um eine Stunde, höchstens jedoch auf 288 Stunden im Kalendermonat; § 2 Absatz 2 und 3 gilt entsprechend.

§ 6 Anteiliges Pauschalentgelt

Endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Kalendermonats oder steht das Pauschalentgelt aus einem sonstigen Grunde nicht für den ganzen Kalendermonat zu, wird nur der Teil des Pauschalentgelts gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt.

§ 7 Sicherung des Pauschalentgelts

(1) Kraftfahrer/Kraftfahrerinnen mit mindestens fünfjähriger ununterbrochener Beschäftigung nach dieser Regelung und/oder der Regelung über die Arbeitsbedingungen der Personenkraftwagenfahrer in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung, die infolge eines Unfalles, welcher nach In-Kraft-Treten dieser Regelung in Ausübung oder infolge der Arbeit ohne Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit erlitten wurde, nicht mehr als Kraftfahrer/Kraftfahrerin weiterbeschäftigt werden, erhalten eine persönliche Zulage.

(2) 1Die Zulage wird in Höhe der Differenz zwischen dem Pauschalentgelt aus der nächst niedrigeren Pauschalgruppe als der, der der Kraftfahrer/die Kraftfahrerin zuletzt in der bisherigen Tätigkeit angehört hat, und dem durchschnittlichen Tabellenentgelt der ersten drei vollen Kalendermonate in der neuen Tätigkeit einschließlich bezahlte Überstunden gewährt, sofern dieses geringer ist. 2Gehörte der Kraftfahrer/die Kraftfahrerin in den letzten zwei Jahren in der bisherigen Tätigkeit mehr als ein halbes Jahr einer niedrigeren Pauschalgruppe an, tritt an die Stelle der nächst niedrigeren die unmittelbar unter der nächst niedrigeren liegende Pauschalgruppe.

(3) 1Die Zulage vermindert sich nach Ablauf von jeweils einem Jahr um ein Drittel der ursprünglichen Höhe. 2War der Kraftfahrer/die Kraftfahrerin mehr als zehn Jahre ununterbrochen als Kraftfahrer/Kraftfahrerin im Sinne dieser Regelung und/oder der Regelung über die Arbeitsbedingungen der Personenkraftwagenfahrer in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung beschäftigt, vermindert sich die Zulage um 15 v.H. 3War er/sie mehr als 20 Jahre ununterbrochen als Kraftfahrer/Kraftfahrerin im Sinne dieser Regelung, der Regelung über die Arbeitsbedingungen der Personenkraftwagenfahrer in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung beschäftigt, wird ein Restbetrag von 30 v.H. des Ausgangsbetrages der

Zulage nicht abgebaut. 4Steht zu einem späteren Zeitpunkt erneut ein Pauschalentgelt nach dieser Regelung zu, werden die Mehrbeträge auf die Zulage angerechnet.

(4) Die Absätze 1 bis 3 gelten entsprechend

a) für Fahrer/Fahrerinnen nach zehnjähriger ununterbrochener Beschäftigung als Fahrer/Fahrerin bei demselben Arbeitgeber, davon die letzten fünf Jahre als Fahrer/Fahrerin im Sinne dieser Regelung und/oder der Regelung über die Arbeitsbedingungen der Personenkraftwagenfahrer in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung, wenn die Leistungsminderung durch eine Gesundheitsschädigung hervorgerufen wurde, die durch fortwirkende schädliche Einflüsse der Arbeit eingetreten ist,

b) für mindestens 55 Jahre alte Fahrer/Fahrerinnen nach fünfzehnjähriger ununterbrochener Beschäftigung als Fahrer/Fahrerin bei demselben Arbeitgeber, davon die letzten fünf Jahre als Fahrer/Fahrerin im Sinne dieser Regelung und/oder der Regelung über die Arbeitsbedingungen der Personenkraftwagenfahrer in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung, wenn die Leistungsminderung der Abnahme der körperlichen Kräfte und Fähigkeiten infolge langjähriger Arbeit verursacht wurde,

c) für Fahrer/Fahrerinnen nach fünfundzwanzigjähriger ununterbrochener Beschäftigung als Fahrer/Fahrerin bei demselben Arbeitgeber, davon die letzten fünf Jahre als Fahrer/Fahrerin im Sinne dieser Regelung und/oder der Regelung über die Arbeitsbedingungen der Personenkraftwagenfahrer in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung, wenn die Leistungsminderung durch Abnahme der körperlichen Kräfte und Fähigkeiten infolge langjähriger Arbeit verursacht wurde.

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

(1) Für die am 30. September 2005 vorhandenen Kraftfahrer/Kraftfahrerinnen, deren Arbeitsverhältnisse zum selben Arbeitgeber über den 30. September 2005 hinaus fortbestehen und die am 1. Oktober 2005 unter den Geltungsbereich des ABD fallen, gelten die nachfolgenden besonderen Regelungen.

(2) 1Ein Kraftfahrer/eine Kraftfahrerin ist dann nicht nur – im Sinne des [§ 1](#) – gelegentlich über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beschäftigt, wenn er/sie im vorangegangenen Kalenderhalbjahr in mehr als 6 Wochen Überstunden geleistet hat. 2Ist der Kraftfahrer/die Kraftfahrerin im vorangegangenen Kalenderhalbjahr infolge Erkrankung oder Unfalls mindestens 3 Monate arbeitsunfähig gewesen, sind auch die Überstunden zu berücksichtigen, die er/sie ohne Arbeitsunfähigkeit geleistet hätte.

(3) 1Die Beträge des Pauschalentgelts ergeben sich aus der Anlage 2 zu dieser Regelung. 2Sie verändern sich um denselben Vorhundertatz, um den sich die Tabellenentgelte bei einer allgemeinen Entgelterhöhung nach Maßgabe des [§ 20 a ABD Teil A, 1.](#) verändern.

(4) Abweichend von [§ 5 Absatz 1](#) beläuft sich die Monatsarbeitszeit ([§ 3](#)) bei Pauschalgruppe I ab 170 bis 196 Stunden.

§ 9 Überleitungs- und Besitzstandsregelung

(1) 1Die Überleitung der Kraftfahrer/Kraftfahrerinnen, die unter den Geltungsbereich der Regelung zur Überleitung der Beschäftigten und des Übergangsrechts ([ABD Teil A, 3.](#)) fallen, am 1. Oktober 2005 bestimmt sich nach der vorgenannten Regelung. 2Die dem Pauschallohn zu Grunde liegende Lohngruppe bildet die Grundlage für die Zuordnung nach den [§§ 4 ff. Teil A, 3.](#)

(2) In die Pauschalentgelttabelle ([§ 8 Absatz 3](#)) werden sie am 1. Oktober 2005 auf der Grundlage der am 30. September 2005 zustehenden Lohngruppe und der erreichten Jahre in den Lohnstufen der Anlage 3 zur Regelung über die Arbeitsbedingungen der Personenkraftwagenfahrer in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung übergeleitet.

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

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

gültig ab 1. März 2024

(monatlich in Euro)

Pauschalgruppe I	Stufen	E 4	E 5
	1. - 10. Jahr	3.422,11	3.550,80
Monatliche Arbeitszeit ab 185 bis 196 Stunden	11. - 15. Jahr	3.639,47	3.782,47
	ab 16. Jahr	3.732,42	3.879,74
Pauschalgruppe II	Stufen	E 4	E 5
	1. - 10. Jahr	3.722,40	3.851,12
Monatliche Arbeitszeit über 196 bis 221 Stunden	11. - 15. Jahr	3.949,77	4.104,61
	ab 16. Jahr	4.042,72	4.206,16
Pauschalgruppe III	Stufen	E 4	E 5
	1. - 10. Jahr	4.051,31	4.198,67
Monatliche Arbeitszeit über 221 bis 244 Stunden	11. - 15. Jahr	4.304,71	4.482,44
	ab 16. Jahr	4.401,83	4.582,52
Pauschalgruppe IV	Stufen	E 4	E 5
	1. - 10. Jahr	4.512,33	4.676,60
Monatliche Arbeitszeit über 244 bis 268 Stunden	11. - 15. Jahr	4.779,67	4.976,79
	ab 16. Jahr	4.876,73	5.078,36
Chefkraftfahrer	Stufen	E 4	E 5
	1. - 10. Jahr	5.094,77	5.303,90
Monatliche Arbeitszeit bis 288 Stunden	11. - 15. Jahr	5.389,01	5.613,03
	ab 16. Jahr	5.486,11	5.714,60

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

**Pauschalentgelt für am 1. Oktober 2005 vorhandene Kraftfahrer/Kraftfahrerinnen*
 gültig ab 1. März 2024
 (monatlich in Euro)**

Pauschalgruppe I	Stufen	E 4	E 5
		1. - 4. Jahr	3.487,90
Monatliche Arbeitszeit ab 170 bis 196 Stunden	5. - 8. Jahr	3.549,39	3.688,10
	9. - 12. Jahr	3.639,47	3.782,47
	ab 13. Jahr	3.732,42	3.879,74
Pauschalgruppe II	Stufen	E 4	E 5
	1. - 4. Jahr	3.798,21	3.946,91
Monatliche Arbeitszeit über 196 bis 221 Stunden	5. - 8. Jahr	3.859,69	4.011,24
	9. - 12. Jahr	3.949,77	4.104,61
	ab 13. Jahr	4.042,72	4.206,16
Pauschalgruppe III	Stufen	E 4	E 5
	1. - 4. Jahr	4.146,41	4.316,67
Monatliche Arbeitszeit über 221 bis 244 Stunden	5. - 8. Jahr	4.210,63	4.383,89
	9. - 12. Jahr	4.304,71	4.482,44
	ab 13. Jahr	4.401,83	4.582,52
Pauschalgruppe IV	Stufen	E 4	E 5
	1. - 4. Jahr	4.621,33	4.811,01
Monatliche Arbeitszeit über 244 bis 268 Stunden	5. - 8. Jahr	4.685,56	4.878,24
	9. - 12. Jahr	4.779,67	4.976,79
	ab 13. Jahr	4.876,73	5.078,36
Chefkraftfahrer	Stufen	E 4	E 5
	1. - 4. Jahr	5.230,70	5.447,26
Monatliche Arbeitszeit bis 288 Stunden	5. - 8. Jahr	5.294,94	5.514,47
	9. - 12. Jahr	5.389,01	5.613,03
	ab 13. Jahr	5.486,11	5.714,60

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

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

Präambel

1Die katholischen Kindertageseinrichtungen in den bayerischen Diözesen ergänzen und unterstützen Familien bzw. Eltern in ihrer Erziehungs-, Bildungs- und Betreuungsaufgabe; Eltern im Sinne dieser Ordnung sind die jeweiligen Personensorgeberechtigten. 2Damit erfüllen die Kindertageseinrichtungen einen von Kirche, Staat und Gesellschaft anerkannten Erziehungs-, Bildungs- und Betreuungsauftrag. 3Sie erhalten ihre Eigenprägung durch das im katholischen Glauben gründende Welt- und Menschenbild, das die Normalität der Verschiedenheit von Menschen betont, eine Ausgrenzung auf Grund bestimmter Merkmale ablehnt und die Beteiligung ermöglicht. 4Im Ideal der Inklusion hat die Unterscheidung „behindert und nichtbehindert“ keine Relevanz mehr. 5Alle Kinder lernen ungeachtet ihrer individuellen Voraussetzungen und Fähigkeiten, ihrer Talente, ihrer Herkunft, ihrer Behinderungen und Beeinträchtigungen miteinander, und werden jeweils individuell gefördert. 6Inklusion beschreibt ein gesellschaftliches Miteinander, dessen wesentliches Prinzip die Wertschätzung und Anerkennung von Unterschiedlichkeit in Bildung und Erziehung ist. 7Die Beschäftigten sind deshalb aufgefordert, durch ihre eigene christliche Grundhaltung die auf diesem Weltbild aufbauende Erziehung im konkreten Handeln zu verdeutlichen. 8Die katholischen Kindertageseinrichtungen in den bayerischen Diözesen sind Teil der Gemeindepastoral und müssen somit in die kirchliche Gemeindearbeit einbezogen werden. 9Die pädagogische und die religiöse Arbeit in einer katholischen Kindertageseinrichtung verantwortet der Träger. 10Die durch das Bayerische Kinderbildungs- und Betreuungsgesetz (BayKiBiG) und die ergänzenden Bestimmungen festgelegten Anforderungen an die Erziehungs- und Bildungsziele sind der pädagogischen Arbeit in den katholischen Kindertageseinrichtungen zugrunde zu legen.

§ 1 Grundlagen des Beschäftigungsverhältnisses

1Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes ist Bestandteil des Arbeitsvertrages. 2Für das Arbeitsverhältnis des pädagogischen Personals in den katholischen Kindertageseinrichtungen gelten die von der Bayerischen Regional-KODA beschlossenen und vom Diözesanbischof für die Diözese in Kraft gesetzten arbeitsvertragsrechtlichen Regelungen der bayerischen Diözesen in ihrer jeweiligen Fassung. 3Darüber hinaus gelten das Bayerische Kinderbildungs- und Betreuungsgesetz (BayKiBiG), die Verordnung zur Ausführung des Bayerischen Kinderbildungs- und Betreuungsgesetzes (AVBayKiBiG) sowie die übrigen staatlichen Gesetze, in denen einschlägige Bestimmungen über die Arbeit in Kindertageseinrichtungen getroffen werden.

§ 2 Aufgaben der Leitung

(1) 1Die Leitung hat die Aufgabe, in Zusammenarbeit mit der vom Träger ausdrücklich bestellten ständigen Vertretung der Leitung, den weiteren pädagogischen Fachkräften, den pädagogischen Ergänzungskräften und dem Elternbeirat den Träger nach dessen Maßgabe bei der Erstellung und der Fortschreibung einer den Verhältnissen angepassten Konzeption der Erziehungs-, Bildungs- und Betreuungsarbeit zu unterstützen. 2Sie orientiert sich dabei an der Situation ihrer Einrichtung, den Sozialräumen und am Bildungs- und Erziehungsplan (BEP). 3Für die Planung und Durchführung der gesamten Arbeit in der katholischen

Kindertageseinrichtung ist sie dem Träger verantwortlich; die vom Träger ausdrücklich bestellte ständige Vertretung der Leitung ist zu informieren. „Die Leitung hat an regelmäßigen Konferenzen für Leitungen bzw. Dienstgesprächen teilzunehmen.

(2) Die Leitung hat insbesondere folgende Leitungsaufgaben:

1. Personalführung

In der Wahrnehmung ihrer Aufgaben ist die Leitung weisungs- und delegationsberechtigt insbesondere in folgenden Bereichen:

- a. Koordination der pädagogischen Arbeit und religiösen Erziehung durch pädagogisches Personal (Fach- und Ergänzungskräfte),
- b. Leitung der regelmäßig durchzuführenden Teambesprechung,
- c. fachliche Beratung der Beschäftigten, Einführung von neuem Personal,
- d. Qualitätsmanagement im Rahmen der Teamentwicklung,
- e. Förderung der Erziehungspartnerschaft zwischen Eltern und pädagogischem Personal,
- f. Krisenmanagement,
- g. Qualitätssicherung (z. B. Teamfortbildung gemäß § 7 Absatz 4, Qualifizierungsgespräch gemäß § 5 Absatz 4 Teil A, 1.),
- h. Information der Beschäftigten über Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Mitwirkung bei der Fortbildungsplanung, Absprache der Fortbildungsteilnahme,
- i. Information, Weitergabe von Rundschreiben und Informationsmaterial,
- j. Verantwortung für die Praktikantenanleitung,
- k. Organisation der hauswirtschaftlichen und technischen Dienste.

2. Betriebsführung

- a. Ausübung des Hausrechts,
- b. Führung der Aufnahmegespräche mit den Eltern. Die Entscheidung über die Aufnahme eines Kindes trifft die Leitung im Einvernehmen mit dem Träger im Rahmen der festgelegten Aufnahmekriterien,
- c. Aufstellung von Dienstplänen für alle Beschäftigten der Einrichtung in Zusammenarbeit mit den Beschäftigten und in Absprache mit dem Träger,
- d. Regelung der Vertretung, insbesondere bei Arbeitsunfähigkeit, Urlaub und Fortbildung, und bei Zeitausgleich für Mehrarbeit und Überstunden,
- e. Erfassung von Mehrarbeit, Überstunden;
Erstellung von Arbeitszeitübersichten und gegebenenfalls Arbeitszeitkonten im Rahmen der Dienstplangestaltung,
- f. Beratung des Trägers bei der Aufstellung des Haushaltsplanes unter Berücksichtigung der pädagogischen Konzeption,
- g. zweckentsprechende Verwendung, Verwaltung und Abrechnung der vom Träger zur Verfügung gestellten Gelder,
- h. Erhebung und Erfassung der Daten nach dem BayKiBiG und Kontrolle der Buchungszeiten,
- i. Unterstützung des Trägers bei der Umsetzung gesetzlicher Vorschriften, insbesondere im Hinblick auf Sicherheit, Ordnung, Instandhaltung und Hygiene,
- j. Abfassung von Unfallanzeigen für die Unfallversicherung, gesetzliche Unfallversicherung und die Dienststelle für Diözesanhaftpflicht- und Unfallversicherung beim Bischöflichen Ordinariat.

3. Zusammenarbeit

- a. mit dem Träger
 - aa. Absprache der Grundlagen der Erziehungs-, Bildungs- und Betreuungsarbeit, auch im Hinblick auf die Einbeziehung in das pfarrliche Leben (pädagogische Konzeption),

Teil D: Sonstige Regelungen

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

In die Arbeitsverträge der Beschäftigten in den bayerischen Diözesen sind unter Berücksichtigung des Gesetzes über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen ([Nachweisgesetz](#) - [NachwG](#)) folgende zusätzliche kirchenspezifische Bestandteile aufzunehmen:

1. Bei Kirchenstiftungen als Arbeitgeber: Datum des Kirchenverwaltungsbeschlusses bezüglich der Einstellung,
2. Umsetzung von [§ 3 Absatz 6 Teil A, 1.](#): „Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes ist in ihrer jeweiligen Fassung Bestandteil des Arbeitsvertrages“,
3. Verweis auf die besonderen Loyalitätspflichten gemäß der Grundordnung: „Frau/Herr ... ist sich bewusst, dass im Hinblick auf ihr/sein Arbeitsverhältnis mit dem kirchlichen Arbeitgeber ihre/seine Tätigkeit und auch ihr/sein außerdienstliches Verhalten nicht im Widerspruch zur kirchlichen Grundordnung stehen darf. Bei Verstoß gegen diese Verpflichtung gilt [Artikel 5 GO.](#)“,
4. In Umsetzung von [§ 1 ABD](#): „Für das Arbeitsverhältnis gelten die von der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (Bayerische Regional-KODA) beschlossenen und vom (Erz-)Bischof für die (Erz-)Diözese in Kraft gesetzten arbeitsvertragsrechtlichen Regelungen der bayerischen Diözesen in ihrer jeweiligen Fassung. Bei Beschäftigten nach § 1 Absätze 2 bis 8 ist zusätzlich der Satz anzufügen: „Das sind die Regelungen des Tarifvertrags [Angabe des jeweiligen Tarifvertrages] mit den sie ggf. ergänzenden Regelungen gemäß § 1 ABD.“,
5. Verweis auf Dienst- und/oder Entgeltordnungen für bestimmte Berufsgruppen, die in ihrer jeweiligen Fassung Bestandteil des Arbeitsvertrages sind,
6. Unterschrift des Arbeitgebers oder dessen Beauftragten (bei Kirchenstiftungen gemäß der „Ordnung für kirchliche Stiftungen in den bayerischen (Erz-)Diözesen“, Beidrückung des Siegels oder Amtsstempels) und der/des Beauftragten.

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

(1) 1Alle Beschäftigten sind arbeitsvertraglich verpflichtet, unverzüglich die zuständige Person der Leitungsebene der Institution, bei der sie beschäftigt sind, oder eine der beauftragten Ansprechpersonen über einen durch Tatsachen begründeten Verdacht auf Handlungen im Sinne der Nr. 2 der Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener in der jeweils geltenden Fassung, der ihnen im dienstlichen Kontext zur Kenntnis gelangt ist, zu informieren. 2Dasselbe gilt, wenn sie über die Einleitung oder das Ergebnis eines laufenden Ermittlungsverfahrens oder über eine erfolgte Verurteilung im dienstlichen Kontext Kenntnis erlangen. 3Etwaige staatliche oder kirchliche Verschwiegenheitspflichten oder Mitteilungspflichten gegenüber kirchlichen oder staatlichen Stellen (z.B. (Landes-)Jugendamt, Schulaufsicht) sowie gegenüber Dienstvorgesetzten bleiben hiervon unberührt.

Protokollnotiz zu Absatz 1:

Beschäftigte sollen sich gemäß Nr. 11 der Ordnung an die dort genannten Ansprechpersonen auch dann wenden, wenn sie im Falle eines Verdachts über die Verpflichtung nach Abs. 1 Sätze 1 und 2 hinaus Klärungsbedarf haben.

(2) 1Kein/e Beschäftigte/r, die / der in redlicher Absicht einen Verdacht auf Handlungen im Sinne der Nr. 2 der Ordnung gemäß Abs. 1 mitteilt, hat Nachteile für ihre/seine arbeitsvertragliche Stellung oder ihr /sein berufliches Fortkommen zu befürchten (Maßregelungsschutz). 2Jedwede Maßregelung einer/eines Hinweisgebers/in stellt eine schwere Pflichtverletzung dar.

Protokollnotiz zu den Absätzen 1 und 2:

Auszug aus der Ordnung: „2. Diese Ordnung berücksichtigt die Bestimmungen sowohl des kirchlichen wie auch des staatlichen Rechts. Der Begriff sexueller Missbrauch im Sinne dieser Ordnung umfasst sowohl strafbare als auch nicht strafbare sexualbezogene Handlungen und Grenzverletzungen. Die Ordnung bezieht sich somit a) auf Handlungen nach dem 13. Abschnitt des Besonderen Teils des Strafgesetzbuches (StGB) sowie weitere sexualbezogene Straftaten, b) auf Handlungen nach can. 1395 § 2 CIC in Verbindung mit Art. 6 § 1 SST7, nach can. 1387 CIC in Verbindung mit Art. 4 § 1 n. 4 SST wie auch nach Art 4 § 1 n. 1 SST in Verbindung mit can. 1378 § 1 CIC, soweit sie an Minderjährigen oder an Personen, deren Vernunftgebrauch habituell eingeschränkt ist, begangen werden, c) auf Handlungen nach Art. 1 § 1 a) VELM, d) unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Einzelfalls auf Handlungen unterhalb der Schwelle der Strafbarkeit, die im pastoralen oder erzieherischen sowie im betreuenden, beratenden oder pflegenden Umgang mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen eine sexualbezogene Grenzverletzung oder einen sonstigen sexuellen Übergriff darstellen. Sie betrifft alle Verhaltens- und Umgangsweisen (innerhalb oder außerhalb des kirchlichen Dienstes) mit sexuellem Bezug gegenüber Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, die mit vermeintlicher Einwilligung, ohne Einwilligung oder gegen deren ausdrücklichen Willen erfolgen. Dies umfasst auch alle Handlungen zur Vorbereitung, Durchführung und Geheimhaltung sexualisierter Gewalt.

(3) 1Werden Beschäftigte einer Tat nach Nr. 2 der Ordnung beschuldigt, können sie im Falle einer Anhörung durch den Arbeitgeber nach Nr. 26 der Ordnung eine Person ihres Vertrauens und auf Wunsch auch eine Rechtsvertretung hinzuziehen. 2Hierauf sind die Beschäftigten vor der Anhörung hinzuweisen. 3Stellt sich im Anhörungsverfahren heraus, dass die

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

§ 1 Geltungsbereich

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

§ 2 Personalunterkünfte

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

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

§ 3 Bewertung der Personalunterkünfte

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

Wert-klasse	Personalunterkünfte	EURO je qm Nutzfläche monatlich
1	ohne ausreichende Gemeinschaftseinrichtungen	9,34
2	mit ausreichenden Gemeinschaftseinrichtungen	10,34
3	mit eigenem Bad oder Dusche	11,83
4	mit eigener Toilette und Bad oder Dusche	13,16
5	mit eigener Kochnische, Toilette und Bad oder Dusche	14,02

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

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

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

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

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

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

2Die Gemeinschaftseinrichtungen sind nicht ausreichend, wenn

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

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

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

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

2Zu diesen gehören die Kosten für Heizung, Strom, Wasser (einschließlich Warmwasser), die Gestellung sowie die Reinigung der Bettwäsche und der Handtücher. 3Werden diese Nebenleistungen teilweise nicht erbracht oder wird die Personalunterkunft auf eigenen Wunsch von dem Mitarbeiter ganz oder teilweise möbliert, ist eine Herabsetzung des Wertes ausgeschlossen. 4Wird die Personalunterkunft auf Kosten des Arbeitgebers gereinigt oder werden vom Arbeitgeber andere als allgemein übliche Nebenleistungen erbracht (z. B. besondere Ausstattung mit erheblich höherwertigen Möbeln, Reinigung der Körperwäsche), ist ein Zuschlag in Höhe der Selbstkosten zu erheben. 5Steht eine gemeinschaftliche Waschmaschine zur Reinigung der Körperwäsche zur Verfügung, ist dafür ein monatlicher Pauschbetrag von 5,59 € zu erheben, sofern die Waschmaschine nicht mit einem Münzautomaten ausgestattet ist.

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

a) für zwei Personen 66 2/3 v. H.

b) für drei Personen 40 v. H.

des vollen Wertes angerechnet.

§ 4 Anpassung des Wertes der Personalunterkünfte

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

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

§ 1 Geltungsbereich

(1) ¹Diese Regelung gilt für Beschäftigte und Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten nach ABD Teil E, 2 sowie für dual Studierende nach Teil E, 4 und Teil E, 5. mit Dienststelle bzw. Ausbildungsstelle und Hauptwohnung ([§ 21 Absatz 2 und § 22 Bundesmeldegesetz](#)) im „Verdichtungsraum München“. ²Ausgenommen sind Beschäftigte, auf die die Teile B, 4. und B, 6. Anwendung finden.

(2) Der „Verdichtungsraum München“ im Sinne des Absatzes 1 ist das in [Anhang 2 der Anlage zur Verordnung über das Landesentwicklungsprogramm Bayern \(LEP\) vom 22. August 2013](#) (GVBl S. 550, BayRS 230-1-5-F) in der jeweils geltenden Fassung definierte Gebiet.

(3) ¹Beschäftigte sowie Auszubildende nach Absatz 1, deren Dienststelle bzw. Ausbildungsstelle und Hauptwohnung ([§ 21 Absatz 2 und § 22 Bundesmeldegesetz](#)) am 31. August 2013 im Stadt- und Umlandbereich München lagen und seither ununterbrochen liegen, wie dieser in [Anhang 3 der Anlage zur Verordnung über das Landesentwicklungsprogramm Bayern \(LEP\)](#) vom 8. August 2006 (GVBl S. 471, BayRS 230-1-5-W), geändert durch Verordnung vom 22. Dezember 2009 (GVBl S. 650), festgelegt war, wird für die Dauer des ununterbrochenen Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisses ebenfalls eine ergänzende Leistung nach [§ 3 Absätze 1 bis 3](#) gewährt, soweit nicht bereits ein Anspruch nach den Absätzen 1 und 2 bzw. 5 bis 7 besteht. ²Dies gilt nur, solange die sonstigen Voraussetzungen für den Bezug der ergänzenden Leistung seit dem 31. August 2013 ununterbrochen erfüllt sind.

Anmerkung zu Absatz 3:

Bei Wiedereinstellung einer/eines Beschäftigten lebt der Anspruch auf die ergänzende Leistung nach folgender Maßgabe wieder auf:

1. Unterbrechungen von bis zu einem Monat sind unschädlich.

2. ¹Bei Beschäftigten, die für eine jahreszeitlich begrenzte regelmäßig wiederkehrende Tätigkeit in einem Arbeitsverhältnis standen oder stehen (Saisonbeschäftigte). ²Die Anwendung dieser Anmerkung endet, wenn die/der Saisonbeschäftigte in einer neuen Saison nicht wieder eingestellt wird.

(4) Unter den Geltungsbereich dieser Regelung fallen auch vom Arbeitgeber angebotene Bachelorstudiengänge, das Erziehungsvorpraktikum und das Volontariat, wenn für das Volontariat eine Mindestlaufzeit von zwölf Monaten vereinbart ist.

(5) ¹Für Beschäftigte mit Hauptwohnung ([§ 21 Absatz 2 und § 22 Bundesmeldegesetz](#)) im Bereich des vom Kommunalen Arbeitgeberverband definierten „Großraum München“ und Dienststelle im „Verdichtungsraum München“ gilt diese Regelung auf Antrag, sofern und solange die Kommune der Hauptwohnung (Wohnortgemeinde) die Tarifvereinbarung der München-Zulage für ihre Beschäftigten zur Anwendung bringt. ²Diese Gewährung bedarf zusätzlich einer einzelarbeitsvertraglichen Vereinbarung mit Widerrufsvorbehalt bzw. mit auflösender Bedingung, für den Fall, dass die Wohnortgemeinde im „Großraum München“ ihren Beschäftigten die Zulage nicht mehr gewährt.

Protokollnotiz zu Absatz 5:

1. Dem Antrag auf Geltung der Regelung ist eine Bestätigung der Kommune der Hauptwohnung (Wohnortgemeinde) beizufügen, dass für die Beschäftigten der jeweiligen Kommune die Leistung nach dem Tarifvertrag der München-Zulage gewährt wird.

2. Die einzelarbeitsvertragliche Vereinbarung ist gemäß der [Anlage 2](#) zu dieser Regelung zu fassen.

3. Die Gemeinden des vom „Großraum München“ umfassten Gebietes sind in der Anlage 1 zu dieser Regelung aufgeführt.

(6) ¹Arbeitgeber mit Dienststelle(n) im Bereich des vom Kommunalen Arbeitgeberverband definierten „Großraum München“ können mit Beschluss des zuständigen Organs und ggf.

stiftungsaufsichtlicher Genehmigung die Anwendung dieser Regelung für jede einzelne Dienststelle beschließen, soweit und solange die jeweilige Kommune, auf deren Gebiet sich die jeweilige Dienststelle befindet, die Tarifvereinbarung der München-Zulage für ihre Beschäftigten zur Anwendung bringt. 2Die Höhe der Zulage entspricht der bei der Kommune gewährten Zulage. 3Diese Gewährung bedarf zusätzlich einer einzelarbeitsvertraglichen Vereinbarung mit Widerrufsvorbehalt bzw. mit auflösender Bedingung, für den Fall, dass die Dienststellenkommune im „Großraum München“ ihren Beschäftigten die Zulage nicht mehr gewährt.

Protokollnotiz zu Absatz 6:

1. Die Gemeinden des vom „Großraum München“ umfassten Gebietes sind in der Anlage 1 zu dieser Regelung aufgeführt.
2. Der Beschluss des zuständigen Organs ist gemäß der Anlage 3 zu dieser Regelung zu fassen.
3. Die einzelarbeitsvertragliche Vereinbarung ist gemäß der Anlage 4 zu dieser Regelung zu fassen.
4. Die Gewährung nach diesem Absatz setzt voraus, dass sich die Hauptwohnung des/der Beschäftigten im „Verdichtungsraum München“ im Sinne des Absatzes 1 (Anhang 2 der Anlage zur Verordnung über das Landesentwicklungsprogramm Bayern (LEP) vom 22. August 2013 (GVBl. S. 550, BayRS 230-1-5-F) in der jeweils geltenden Fassung) befindet.
5. 1Sofern Rechtsträger gemäß § 1 Abs. 1 Nr. 4 und 5 sowie Abs. 2 BayRKO einen Beschluss nach Abs. 5 fassen, findet für diese Rechtsträger Abs. 5 Satz 2 keine Anwendung. 2Diese Rechtsträger können die Höhe der Zulage selbst festlegen. 3Änderungen der Höhe der ergänzenden Leistung gemäß Satz 2 sind mit mindestens dreimonatiger Vorlaufzeit den betroffenen Beschäftigten bekannt zu geben. 4Für Beschäftigte dieser Rechtsträger, die auf Grundlage eines vor dem 01.04.2022 gefassten Beschlusses am 31.03.2022 die Anspruchsvoraussetzungen für die Gewährung einer Zulage gemäß Abs. 5 Satz 2 entsprechend der Höhe der jeweiligen Kommune der (Haupt-)Dienststelle des Arbeitgebers erfüllt haben, gilt in einer Übergangszeit bis längstens zum 31.12.2024 eine Besitzstandsregelung, es sei denn die jeweilige Kommune zahlt diese Zulage bereits zu einem früheren Zeitpunkt nicht mehr. 5Nimmt die jeweilige Kommune eine Reduzierung der Zulage vor, ändert sich der Besitzstand entsprechend, nimmt sie eine Erhöhung der Zulage vor, wird keine Veränderung des Besitzstands vorgenommen. 6Der Anspruch auf einen Besitzstand gemäß Satz 2 bleibt unberührt von der in Nr. 2 der Protokollnotiz zu § 2 Abs. 4 bis 6 in der Fassung vom 31.03.2022 eingeräumten Möglichkeit, Leistungen nach § 2 Abs. 1 bis 3 zu gewähren.

(7) 1Für Beschäftigte mit Hauptwohnung ([§ 21 Absatz 2 und § 22 Bundesmeldegesetz](#)) und Dienst- bzw. Ausbildungsstelle im Bereich des vom Kommunalen Arbeitgeberverband definierten „Großraum München“ gilt diese Regelung auf Antrag, sofern und solange die Kommune der Hauptwohnung (Wohnortgemeinde) den Tarifvertrag der München-Zulage für ihre Beschäftigten zur Anwendung bringt und der Arbeitgeber die Entscheidung nach Absatz 6 gefasst hat. 2Absatz 6 Satz 2 gilt entsprechend. 3Diese Gewährung bedarf zusätzlich einer einzelarbeitsvertraglichen Vereinbarung mit Widerrufsvorbehalt bzw. mit auflösender Bedingung, für den Fall, dass die Dienststellen- oder Wohnortgemeinde im „Großraum München“ ihren Beschäftigten die Zulage nicht mehr gewährt.

Protokollnotiz zu Absatz 7:

1. Dem Antrag auf Geltung der Regelung ist eine Bestätigung der Kommune der Hauptwohnung (Wohnortgemeinde) beizufügen, dass für die Beschäftigten der jeweiligen Kommune die Leistung nach dem Tarifvertrag der München-Zulage gewährt wird.
2. Die Gemeinden des vom „Großraum München“ umfassten Gebietes sind in der Anlage 1 zu dieser Regelung aufgeführt.
3. Die einzelarbeitsvertragliche Vereinbarung ist gemäß der Anlage 5 zu dieser Regelung zu fassen.
4. 1Sofern Rechtsträger gemäß § 1 Abs. 1 Nr. 4 und 5 sowie Abs. 2 BayRKO einen Beschluss nach Abs. 5 fassen, findet für diese Rechtsträger Abs. 5 Satz 2 keine Anwendung, diese Rechtsträger können die Höhe der Zulage selbst festlegen. 2Änderungen der Höhe der ergänzenden Leistung gemäß Satz 2 sind mit mindestens dreimonatiger Vorlaufzeit den betroffenen Beschäftigten bekannt zu geben. 3Für Beschäftigte dieser Rechtsträger, die auf Grundlage eines vor dem 01.04.2022 gefassten Beschlusses am 31.03.2022 die Anspruchsvoraussetzungen für die Gewährung einer Zulage gemäß Abs. 5 Satz 2 entsprechend der Höhe der jeweiligen Kommune der (Haupt-)Dienststelle des Arbeitgebers erfüllt haben, gilt in einer Übergangszeit bis längstens zum 31.12.2024 eine Besitzstandsregelung, es sei denn die jeweilige Kommune zahlt diese Zulage bereits zu einem früheren Zeitpunkt nicht mehr. 4Nimmt die jeweilige Kommune eine Reduzierung der Zulage vor, ändert sich der Besitzstand entsprechend, nimmt sie eine Erhöhung der Zulage vor, wird keine Veränderung des Besitzstands vorgenommen. 6Der Anspruch auf einen Besitzstand gemäß Satz 2 bleibt unberührt von der in Nr. 2 der Protokollnotiz zu § 2 Abs. 4 bis 6 in der Fassung vom 31.03.2022 eingeräumten Möglichkeit, Leistungen nach § 2 Abs. 1 bis 3 zu gewähren.

§ 2 Voraussetzungen und Höhe der ergänzenden Leistung

(1) Beschäftigte erhalten eine ergänzende Leistung von 135,16 Euro, ab 1. Dezember 2022 in Höhe von 136,21 Euro monatlich. Nichtvollbeschäftigte erhalten von der ergänzenden Leistung nach Satz 1 den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht.

3Der Beitrag des Mitarbeiters kann im Wege der Entgeltumwandlung sichergestellt werden.

(7) 1Die Erklärung des Mitarbeiters über die Höhe seiner Beteiligung an der betrieblichen Altersversorgung nach Absatz 6 kann widerrufen und durch eine anderslautende Erklärung ersetzt werden. 2Die Erklärung ist dem Dienstgeber schriftlich mit einer Frist von 4 Wochen vor dem nächsten Quartalsende vorzulegen.

(8) 1Der Dienstgeber führt die Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung einschließlich des Beitrags des Mitarbeiters an die PENSIONSKASSE ab. 2Der Dienstgeber trägt die auf seine Beiträge entfallende Lohnsteuer im Rahmen der Möglichkeit zur Pauschalierung der Lohnsteuer gemäß [§ 40 b Absatz 2 Satz 1 EStG](#).

(9) 1Dem Mitarbeiter steht es frei, eine höhere Rentenanwartschaft durch einen zweiten Rentenvertrag (freiwillige Versicherung) sicherzustellen. 2Die hierfür erforderlichen Beiträge hat er selbst zu tragen.

Protokollnotiz zu Absatz 1 wurde gestrichen.

§ 6 Beitragsfreie Zeiten

(1) Eine Beitragspflicht des Dienstgebers besteht nicht für Zeiten, für die der Mitarbeiter nach dem Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen keinen Anspruch auf laufendes Arbeitsentgelt, Einmalzahlungen jedweder Art, auf Krankenbezüge oder Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach [§ 14 Absatz 1 MuSchG](#) hat.

(2) 1Entfällt wegen Beendigung des Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisses die Beitragspflicht des Dienstgebers für ein bestehendes Versicherungsverhältnis, ohne dass der versicherte Mitarbeiter von der Möglichkeit der freiwilligen Beitragsentrichtung gemäß [§ 8](#) Gebrauch macht, wird das Versicherungsverhältnis beitragsfrei fortgesetzt. 2In diesem Fall wird eine Rentenanwartschaft nach Maßgabe des zum Zeitpunkt der Beitragsfreistellung vorhandenen Deckungskapitals berechnet. 3Der Anspruch des Versicherten auf Teilnahme an künftigen Leistungserhöhungen aus der satzungsmäßigen Überschussverwendung bleibt von der Beitragsfreistellung unberührt.

(3) 1Der Dienstgeber kann jedoch – widerruflich – seine Bereitschaft erklären, auch für nicht beitragspflichtige Zeiten eine Beitragsleistung zu übernehmen. 2Zeiten, für die keine Beiträge des Dienstgebers eingehen, können vom Mitarbeiter mit eigenen Beiträgen belegt werden.

§ 7 Arbeitsplatzwechsel

Scheidet ein bei der PENSIONSKASSE pflichtversicherter Mitarbeiter aus dem Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis aus und nimmt er eine Tätigkeit bei einem Dienstgeber auf, der die Versorgungsordnung B anwendet, so ist die begonnene Pflichtversicherung unter den für die Versorgungsordnung B geltenden Bedingungen fortzuführen.

Der Hinweis wurde gestrichen.

§ 8 Freiwillige Versicherung

1Entfällt die Beitragspflicht des Dienstgebers für eine bestehende Versicherung, so kann der Versicherte die bisherige Pflichtversicherung nach Maßgabe der Satzung der PENSIONSKASSE mit eigener Beitragsleistung als freiwillige Versicherung fortführen. 2Der Versicherte kann hierbei jeden Beitrag zwischen dem tariflichen Mindestbeitrag und dem vom Dienstgeber für den letzten vollen Beschäftigungsmonat abgeführten Pflichtbeitrag wählen.

§ 8a Versicherung bei anderer Versorgungseinrichtung

(durch Beschluss vom 18. Juli 2018 mit Ablauf des 30. Juni 2019 außer Kraft getreten)

§ 8b Übergangsregelungen

(1) 1Abweichend von § 2 besteht eine Versicherungspflicht nur, wenn das Arbeits- und Ausbildungsverhältnis vor dem 20. September 2018 begonnen hat und die Zusatzrentenversicherung des betreffenden Mitarbeiters bei der Pensionskasse der Caritas VVaG (§ 3) oder der Kölner Pensionskasse VVaG (§ 8a) vor dem 20. September 2018 wirksam abgeschlossen war. 2Für Beschäftigte deren Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis ab dem 20. September 2018 begonnen hat, findet ABD Teil D, 10 a. Versorgungsordnung A Anwendung.

(2) Die Versorgungsordnung B findet weiterhin auf solche Mitarbeiter Anwendung, für die die Zusatzversorgung bei der Pensionskasse der Caritas VVaG oder der Kölner Pensionskasse VVaG bewirkt wird.

(3) 1Der Dienstgeber kann bis zum 1. Januar 2021 die Versicherungsverträge der Mitarbeiter nach Absatz 2 per 1. Januar 2020 oder 1. Januar 2021 beitragsfrei stellen, soweit dies die Versicherungsbedingungen der in Absatz 2 genannten Pensionskassen zulassen. 2Voraussetzung für die Anwendung des Satzes 1 ist, dass der Dienstgeber zum selben Termin eine Anmeldung des Mitarbeiters nach ABD Teil D, 10 a. vornimmt und der Mitarbeiter der Beitragsfreistellung zugestimmt hatte. 3Auf die Beitragsfreistellung findet § 6 Absatz 2 entsprechende Anwendung.

(4) 1Soweit nach Absatz 2 die Versorgungsordnung B Anwendung findet, kann für die Durchführung der Entgeltumwandlung nach dem Beschluss der Zentral-KODA vom 15. April 2002 in der jeweils geltenden Fassung die Zusatzversorgungskasse der Bayerischen Gemeinden oder ein anderer vom Arbeitgeber eröffneter Weg genutzt werden, soweit dies nach deren jeweiligen Bedingungen zulässig ist. 2In diesem Fall gilt ein sachlicher Grund im Sinne des Satzes 3 des Absatzes 1 des Beschlusses der Zentral-KODA* als gegeben.

* abgedruckt in Teil H, 4.

§ 9 In-Kraft-Treten

1Die Versorgungsordnung B tritt mit Wirkung zum 1. Januar 2003 in Kraft. 2Mit dem In-Kraft-Treten der Versorgungsordnung B tritt die Regelung über eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der bayerischen (Erz-)Diözesen (Versorgungsordnung der bayerischen [Erz-]Diözesen [VOBD]) (ABD Teil C, 3 b) außer Kraft.

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*

* abgedruckt in Teil H, 4.

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 satzungsgemäß 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.

Erläuterung zur Umsetzung des Beschlusses:

Es wird sichergestellt, dass bei der Reihenfolge der umzuwandelnden Beiträge vorrangig die sozialversicherungsfreien Beiträge zugunsten des Dienstgebers Verwendung finden. Soweit neben den Aufwendungen des Dienstgebers noch Sozialversicherungsfreiheit für Beiträge aus umgewandelten Entgeltbestandteilen möglich ist, ist diese unter Berücksichtigung des Arbeitgeberzuschusses nach [§ 1a Abs. 1a BetrAVG](#) so zu nutzen, dass sie durch die Summe von sozialversicherungsfreien Entgeltbestandteil und dem Arbeitgeberzuschuss nicht überschritten wird. Erst dann werden die sozialversicherungspflichtigen Beiträge berücksichtigt.

Der gesetzliche Zuschuss nach [§ 1a Abs. 1a BetrAVG](#) beträgt mit Stand 1. Januar 2019 15 Prozent des umgewandelten Entgelts und ist vom Dienstgeber zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weiterzuleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. Besteht auf einem Teil des umgewandelten Entgelts keine oder nur eine teilweise Sozialversicherungspflicht, z.B. bei Überschreiten der Pflichtversicherungsgrenze in der KV innerhalb der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung, so begrenzt dies den Zuschuss auf unter 15 Prozent. Keine Zuschusspflicht besteht danach, soweit die Entgeltumwandlung z.B. wegen der Erfüllung der Voraussetzungen einer sog. Riester-Rente nach [§ 1a Abs. 3 BetrAVG](#) als sog. Nettoumwandlung erfolgt und deshalb wegen der Sozialversicherungsbeiträge keine Einsparung erfolgen kann.

Teil B

Beschlüsse der Bayerischen Regional-KODA

Ergänzungen zum Beschluss der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission zur Entgeltumwandlung

§ 1

Anspruch auf Entgeltumwandlung zugunsten der betrieblichen Altersversorgung (Ergänzungen zu Nr. 1 des Beschlusses der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission)

1. Anspruch auf Entgeltumwandlung

a) Beschäftigte und Arbeitgeber können vereinbaren, dass Beschäftigte einen über den Anspruch von [§ 3 Nr. 63 EStG](#) hinausgehenden Betrag des Entgelts umwandeln*.

*Dies sind im Jahr 2020 jährlich 3.312 EUR

b) Machen Beschäftigte von ihrem Anspruch auf Entgeltumwandlung Gebrauch, müssen sie von ihrem Arbeitsentgelt jährlich einen Betrag in Höhe von mindestens einem Hundertsechzigstel (1/160) der Bezugsgröße nach [§ 18 Absatz 1 SGB IV](#) für ihre betriebliche Altersversorgung verwenden ([§ 1 a Absatz 1 Satz 4 BetrAVG](#))*.

*Dies sind im Jahr 2020 jährlich 238,88 EUR

c) Umgewandelt werden kann

- ein monatlich gleich bleibender Betrag oder
 - ein monatlich gleich bleibender Betrag zuzüglich in bis zu zwei Monaten ein der Höhe nach von der Beschäftigten/dem Beschäftigten festzulegender Betrag aus Einmalzahlungen oder
 - in bis zu zwei Monaten ein der Höhe nach von der Beschäftigten/dem Beschäftigten festzulegender Betrag aus Einmalzahlungen,
- soweit nach der Satzung der Kasse, bei der diese zusätzliche betriebliche Altersversorgung durchgeführt wird, diese Möglichkeit gegeben wird.

d) Soweit im Sinne des [§ 8 Absatz 1 Nr. 1 SGB IV](#) Beschäftigte gemäß [§ 24 Absatz 8 Teil A, 1.](#) verlangen, dass ihr Entgelt, das die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt, durch Entgeltumwandlung gemäß [Teil D, 10 c.](#) für die betriebliche Altersvorsorge verwendet wird, können auch monatlich wechselnde Beträge umgewandelt werden, soweit nach der Satzung der Kasse, bei der diese zusätzliche betriebliche Altersversorgung durchgeführt wird, wechselnde Beträge innerhalb eines Jahres abgeführt werden können.

e) Ist der Arbeitgeber zu einer Durchführung über andere Pensions- und Unterstützungskassen bereit, kann die betriebliche Altersversorgung auch dort durchgeführt werden.

f) Werden Beschäftigte im Falle eines Arbeitgeberwechsels bei der Bayerischen Versorgungskammer – Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden – pflichtversichert, kann im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber vereinbart werden, dass eine bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarung bei einer anderen Kasse fortgeführt wird.

g) 1) Beschäftigte, deren betriebliche Altersversorgung nach Maßgabe der Versorgungsordnung B erfolgt, haben in entsprechender Anwendung dieser Ergänzungen einen Anspruch auf Entgeltumwandlung bei der [Pensionskasse der Caritas VVaG](#), soweit deren Satzung die Versicherung zulässt. 2) Satz 1 gilt auch für die nach [§ 2 Absatz 2](#)

Versorgungsordnung B von der Versicherungspflicht ausgenommenen Beschäftigten.
3Beschäftigte im Sinne des § 2 Absatz 2 Buchst. d Versorgungsordnung B können verlangen, dass die Entgeltumwandlung zugunsten der für sie bereits bestehenden zusätzlichen Altersversorgung erfolgt.

2. Nicht umwandelbare Entgeltbestandteile

Nicht umgewandelt werden können steuerfreie Aufwandsentschädigungen nach [§ 3 Nr. 12 EStG](#), Einnahmen nach [§ 3 Nr. 26 und 26a EStG](#), Einnahmen, die nach § 1 Absatz 1 der [Sozialversicherungsentgeltverordnung](#) in der jeweils geltenden Fassung nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sind (Zuwendungen, Krankengeldzuschuss, der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld, Beihilfen etc.).

3. Vermögenswirksame Leistung

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

4. Fälligkeit des umzuwandelnden Arbeitsentgelts

Das umzuwandelnde Arbeitsentgelt ist zu dem Zeitpunkt fällig, in dem der/dem Beschäftigten das zusatzversorgungspflichtige Arbeitsentgelt zufließt.

5. Verfahren der Entgeltumwandlung

a) 1Die Entgeltumwandlung kommt durch eine Vereinbarung zwischen der/dem Beschäftigten und dem Arbeitgeber zustande ([§ 1 a Absatz 1 Satz 2 BetrAVG](#)). 2Der Anspruch auf Entgeltumwandlung ist von Beschäftigten spätestens sechs Wochen vor dem Ersten des Monats, in dem die entsprechende Vereinbarung in Kraft treten soll, schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen. 3Beschäftigte sind daran für die Dauer des laufenden Kalenderjahres gebunden.

b) Die Vereinbarung zur Entgeltumwandlung kann aus wichtigem Grund im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber geändert werden (z. B. bei Beginn eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses wegen der Verringerung des Aufstockungsbetrages).

c) Im Falle der Kollision der Entgeltumwandlung mit einer (bestehenden oder künftigen) Gehaltspfändung kann der Arbeitgeber von einem Sonderkündigungsrecht Gebrauch machen, das zum Ablauf des auf die Kündigung folgenden Monats wirksam wird.

§ 2

Bemessungsgrundlagen

(Ergänzungen zu Nr. 3 des Beschlusses der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission)

1. 1Bemessungsgrundlage für künftige Erhöhungen des Arbeitsentgelts sowie andere Dienstgeberleistungen (z. B. Krankenbezüge, betriebliche Altersversorgung, Jahressonderzahlung) bleibt das bisherige, ungekürzte Arbeitsentgelt. 2Das umzuwandelnde Arbeitsentgelt gehört nicht zum Arbeitseinkommen im Sinne von [§ 850 Absatz 2 ZPO](#).

2. Machen Beschäftigte im Laufe ihres Altersteilzeitarbeitsverhältnisses von der Entgeltumwandlung Gebrauch, besteht kein Anspruch auf Erhöhung des durch die Umwandlung verringerten Aufstockungsbetrages durch den Arbeitgeber.

§ 3

Zuschuss des Arbeitgebers

(Ergänzungen zu Nr. 5 des Beschlusses der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission)

1. 1Wandeln krankenversicherungspflichtig Beschäftigte Entgelt im Wege der Unterstützungskasse um und wird hierfür nach den am 31.12.2018 geltenden Regelungen ein Zuschuss des Arbeitgebers gewährt, leistet der Arbeitgeber für am 31.12.2018 bestehende Verträge weiterhin nach den bis dahin geltenden Regelungen für jeden Monat, in dem Arbeitsentgelt umgewandelt wird, einen Zuschuss in Höhe von 13 % des jeweils sozialversicherungsfrei in die betriebliche Altersversorgung umgewandelten Betrages. 2Der Zuschuss wird nicht gewährt im Falle der Nettoumwandlung.
2. Beschäftigte haben überzahlte Zuschüsse zurückzuerstatten.
3. Der Zuschuss ist grundsätzlich mit der Zahlung des Tabellenentgelts des Monats Dezember fällig.
4. 1Der in der Vereinbarung zwischen der/dem Beschäftigten, der Versorgungseinrichtung und dem Arbeitgeber festgelegte Entgeltumwandlungsbetrag enthält, sofern und soweit ein Anspruch auf Zuschuss des Arbeitgebers besteht, den Zuschuss des Arbeitgebers bereits. 2Der Zuschuss des Arbeitgebers erhöht insoweit nicht den vom Beschäftigten in der Vereinbarung festgelegten Umwandlungsbetrag.

§ 4

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

1Diese Ergänzungen treten zum 1. August 2009 in Kraft. 2Sie treten mit dem Wegfall des Anspruchs auf Entgeltumwandlung gemäß [Nr. 6 Teil D, 10 c. Teil A](#) außer Kraft. 3Zum 1. August 2009 treten die Ergänzenden Regelungen zu den Beschlüssen der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission zur Entgeltumwandlung nach dem „Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung“ ([BetrAVG](#)) außer Kraft.

§ 4 Ärztliche Untersuchungen

(1) 1Studierende haben auf Verlangen des Ausbildenden vor ihrer Einstellung ihre gesundheitliche Eignung durch das Zeugnis einer Betriebsärztin/eines Betriebsarztes, einer Personalärztin/eines Personalarztes oder einer Amtsärztin/eines Amtsarztes nachzuweisen, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf eine andere Ärztin/einen anderen Arzt geeinigt haben. 2Für Studierende, die unter das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) fallen, ist ergänzend [§ 32 Abs. 1 JArbSchG](#) zu beachten.

(2) 1Der Ausbildende ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, Studierende zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie in der Lage sind, die nach dem Ausbildungs- und Studienvertrag übernommenen Verpflichtungen zu erfüllen. 2Bei der beauftragten Ärztin/dem beauftragten Arzt kann es sich um eine Betriebsärztin/einen Betriebsarzt, eine Personalärztin/einen Personalarzt oder eine Amtsärztin/einen Amtsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf eine andere Ärztin/einen anderen Arzt geeinigt haben. 3Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Ausbildende.

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

§ 5 Schweigepflicht, Nebentätigkeiten, Schadenshaftung

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

(2) 1Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben Studierende ihrem Ausbildenden rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. 2Der Ausbildende kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die nach dem Ausbildungs- und Studienvertrag übernommenen Verpflichtungen der Studierenden oder berechnigte Interessen des Ausbildenden zu beeinträchtigen.

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

§ 6 Nachweispflichten, Akteneinsichtsrecht

(1) 1Die Leistungsnachweise aus dem Studienteil des ausbildungsintegrierten dualen Studiums sind Bestandteil der Personalakte der Studierenden. 2Hierzu haben die Studierenden die von den Hochschulen auszustellenden Leistungsübersichten nach den jeweiligen Studien- und Prüfungsordnungen sowie eine Abschrift des Abschlusszeugnisses unverzüglich nach Aushändigung dem Ausbildenden vorzulegen.

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

(3) 1Beurteilungen sind Studierenden unverzüglich bekannt zu geben. 2Die Bekanntgabe ist aktenkundig zu machen.

§ 6a Anrufung der Schlichtungsstelle

1Zur Schlichtung von Streitigkeiten aus dem Ausbildungsverhältnis ist die Schlichtungsstelle anzurufen. 2Das Verfahren richtet sich nach der „Ordnung für Schlichtungsverfahren zur Beilegung von Streitigkeiten zwischen Dienstgebern und Beschäftigten aus dem Arbeitsverhältnis“. 3Das Recht der/des Studierenden, das Arbeitsgericht fristgerecht anzurufen, bleibt davon unberührt. 4Auf die Anrufung der Schlichtungsstelle können Auszubildende und Studierende im Einzelfall einvernehmlich verzichten.

§ 7 Wöchentliche und tägliche Ausbildungs- und Studienzzeit

(1) 1Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungs- und Studienzzeit und tägliche Ausbildungs- und Studienzzeit der Studierenden richten sich während der fachtheoretischen Abschnitte nach der jeweiligen Ausbildungs-, Studien- und Prüfungsordnung. 2Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungs- und Studienzzeit der Studierenden, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, richtet sich während der berufspraktischen Abschnitte beim Auszubildenden nach den für die Beschäftigten des Auszubildenden maßgebenden Vorschriften über die Arbeitszeit. 3Die Sätze 1 und 2 gelten auch bei der Durchführung von berufspraktischen Abschnitten einschließlich der praktischen Ausbildung des Ausbildungsteils bei einem Dritten. 4In dem Ausbildungs- und Studienvertrag nach § 2 werden die berufspraktischen Abschnitte verbindlich in einem Ausbildungs- und Studienplan vereinbart.

(2) Wird das Führen von Berichtsheften (Ausbildungsnachweisen) verlangt, ist den Studierenden dazu während der Ausbildungs- und Studienzzeit Gelegenheit zu geben.

(3) 1An Tagen, an denen Studierende fachtheoretische Studienabschnitte an der Hochschule absolvieren, gilt die tägliche Ausbildungs- und Studienzzeit als erfüllt. 2Im Übrigen gelten für Studierende, die eine Ausbildung nach [§ 1 Abs. 1 Buchst. a\), Teil E, 1.](#) absolvieren, Unterrichtszeiten einschließlich der Pausen als Ausbildungs- und Studienzzeit. 3Dies gilt auch für die notwendige Wegezeit zwischen Unterrichtsort und Ausbildungsstätte, sofern die praktische Ausbildung oder berufspraktische Studienabschnitte nach dem Unterricht fortgesetzt werden.

(4) Im Übrigen gilt für Studierende mit einem Ausbildungsteil nach [§ 1 Abs. 1 Buchst. a\), Teil E, 1.](#), dass sie an Tagen, an denen sie im Rahmen ihres Ausbildungsteils an einem theoretisch betrieblichen Unterricht von mindestens 270 tatsächlichen Unterrichtsminuten teilnehmen, nicht zur praktischen Ausbildung herangezogen werden dürfen.

(5) Studierende dürfen im Rahmen des Ausbildungs- und Studienzwecks auch an Sonntagen und Wochenfeiertagen und in der Nacht ausgebildet werden.

(6) 1Eine Beschäftigung, die über die nach Absatz 1 geregelte Ausbildungs- und Studienzzeit hinausgeht, ist nur ausnahmsweise zulässig. 2[§§ 21, 23 JArbSchG](#), [§ 17 Abs. 7 BBlG](#) und [§ 19 Abs. 3 PflBG](#) bleiben unberührt.

§ 8 Studienentgelt und Studiengebühren

(1) 1Studierende erhalten bis zum Ablauf des Kalendermonats, in dem die Abschlussprüfung des Ausbildungsteils erfolgreich abgelegt wird, ein Studienentgelt, das sich aus einem

monatlichen Entgelt und einer monatlichen Zulage zusammensetzt. 2Das monatliche Entgelt beträgt

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) 1 Können 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. 2 Im 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) 1 Für 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. 2 Dies gilt auch für den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft, für die Überstunden und für die Zeitzuschläge.

E, 5. Regelungen für Studierende in praxisintegrierten dualen Studiengängen

§ 1 Geltungsbereich, Begriffsbestimmungen

1Diese Regelung gilt für Studierende, die mit einem Arbeitgeber, dessen Beschäftigte unter den Geltungsbereich des ABD fallen, einen Vertrag für die Teilnahme an einem praxisintegrierten dualen Studiengang abschließen. 2Das praxisintegrierte duale Studium verbindet fachtheoretische Studienabschnitte in einem vom Ausbildenden vorgegebenen Studiengang an einer Hochschule mit berufspraktischen Studienabschnitten beim Ausbildenden oder einem von dem Ausbildenden zu bestimmenden Dritten. 3Die berufspraktischen Studienabschnitte umfassen dabei mindestens ein Drittel der im Studienplan festgelegten Studienzeit. 4Soweit dies erfüllt ist, gelten Studiengänge, die neben dem Hochschulabschluss ohne zusätzliche berufspraktische Zeit eine staatliche Anerkennung nach den jeweiligen landes- oder bundesrechtlichen gesetzlichen Ausbildungsordnungen vermitteln, als praxisintegriertes duales Studium.

§ 2 Entsprechende Anwendung des Teils E, 4.

1Die Regelungen des Teils E, 4. finden entsprechende Anwendung, sofern in diesem Teil nichts Anderes geregelt ist. 2Keine Anwendung finden diejenigen Regelungen des Teils E, 4., die unmittelbar den Ausbildungsteil des ausbildungsintegrierten dualen Studiums regeln oder daraus rechtliche Folgen ableiten.

§ 3 Studienvertrag

1Der Studienvertrag wird zwischen dem/der Studierenden und dem Ausbildenden geschlossen. 2Er muss zusätzlich folgende Angaben enthalten:

- a) Beginn, Dauer und Verteilung der Studienzeiten einschließlich der berufspraktischen Studienzeiten sowie der Teilnahmepflicht (Studienplan)
- b) Zahlung und Höhe des Studienentgelts, von Studiengebühren sowie die Bindungs- und Rückzahlungsbedingungen.

§ 4 Studienentgelt

(1) 1Studierende erhalten ein Studienentgelt in einem praxisintegrierten dualen Studium

- im Gesundheits- und Pflegewesen sowie der sozialen Arbeit in Höhe von monatlich

im ersten Studienjahr	1.340,69 Euro
im zweiten Studienjahr	1.402,07 Euro
im dritten Studienjahr	1.503,38 Euro
ab dem vierten Studienjahr	1.665,00 Euro

- in sonstigen Berufen in Höhe von monatlich

im ersten Studienjahr	1.218,26 Euro
im zweiten Studienjahr	1.268,20 Euro
im dritten Studienjahr	1.314,02 Euro
ab dem vierten Studienjahr	1.475,00 Euro.

2Studierende erhalten für die Dauer der Regelstudienzeit zusätzlich eine monatliche Zulage.
3Die monatliche Zulage beträgt 150 Euro. 4Die Zulage erfolgt als monatliche Pauschale und damit unabhängig von der zeitlichen Verteilung der berufspraktischen und fachtheoretischen Studienabschnitte.

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

(3) Der Auszubildende übernimmt die notwendigen Studiengebühren.

§ 5 Rückzahlungsgrundsätze

(1) 1Werden die Studierenden oder die ehemals Studierenden beim Auszubildenden nach Beendigung ihres praxisintegrierten dualen Studiums in ein Beschäftigungsverhältnis entsprechend ihrer erworbenen Abschlussqualifikation übernommen, sind sie verpflichtet, dort für die Dauer des individuellen Studienverhältnisses beruflich tätig zu sein. 2Jeder volle Monat des Studienverhältnisses entspricht einem Monat Bindungsdauer.

(2) Der vom Auszubildenden bis zur Beendigung oder zum Abbruch des praxisintegrierten dualen Studiums gezahlte Betrag, bestehend aus den Studiengebühren, Reisekosten (inkl. vom Auszubildenden übernommene Fahrtkosten, Kosten der auswärtigen Unterbringung, Verpflegungsmehraufwand) und Kosten der Familienheimfahrten, ist von den Studierenden oder den ehemals Studierenden zurückzuerstatten:

a) bei endgültigem Nichtbestehen einer notwendigen Studienprüfung, wenn die Erfolglosigkeit in den Verantwortungsbereich der Studierenden fällt, weil sie es schuldhaft unterlassen haben, den erfolgreichen Abschluss des praxisintegrierten dualen Studiums im Rahmen des ihnen Möglichen zielstrebig zu verfolgen,

b) bei Beendigung des praxisintegrierten dualen Studiums durch Kündigung vom Auszubildenden aus einem von den Studierenden zu vertretenden Grund oder durch eine Eigenkündigung der Studierenden nach Ende der Probezeit, die nicht durch einen wichtigen Grund gemäß § 626 BGB gerechtfertigt ist,

c) bei Ablehnung des Angebots, beim Auszubildenden im Anschluss an das erfolgreich bestandene praxisintegrierte duale Studium entsprechend der erworbenen Abschlussqualifikation ein Beschäftigungsverhältnis zu begründen,

d) soweit das Beschäftigungsverhältnis, das beim Auszubildenden im Anschluss an das erfolgreich bestandene praxisintegrierte duale Studium entsprechend der erworbenen Abschlussqualifikation begründet wurde, aus einem von den ehemals Studierenden zu vertretenden Grund innerhalb der Bindungsdauer nach Absatz 1 Satz 2 endet.

(3) Der zurückzuerstattende Betrag nach Absatz 2 wird für jeden vollen Monat, in dem nach Beendigung des praxisintegrierten dualen Studiums ein Beschäftigungsverhältnis bestand, um den entsprechenden Anteil der Bindungsdauer gemäß Absatz 1 Satz 2 vermindert.

(4) Auf die Rückzahlungspflicht kann ganz oder teilweise verzichtet werden, soweit sie für die Studierenden oder die ehemals Studierenden eine besondere Härte bedeuten würde.

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

1Für die Leistung von Mentorendiensten, also die Betreuung während der Dauer von Praktika, werden je vom Mentor / von der Mentorin zu begleitendem/begleitender Praktikanten/Praktikantin für Praktika, dessen/deren Dauer wenigstens den Zeitraum von vier Wochen umfasst, jeweils nur für den Zeitraum der Betreuung Zulagen in Form zusätzlich finanziell vergüteter Arbeitszeit gewährt. 2Die Zulagen werden auf Grundlage des Stundenentgelts der Entgeltgruppe 10 (Anlage C zu ABD Teil A, 1.) und auf Basis der nachfolgend genannten Stundenumfänge errechnet:

1. Begleitung eines Priesteramtskandidaten im Religionsunterricht während des Pastoraljahres: 1,5 Stunden pro Woche
2. Begleitung eines Priesteramtskandidaten während der Praxismonate im Rahmen des Dualen Studiums: 1,5 Stunden pro Woche
3. Begleitung eines/einer Studierenden während der Praxismonate des Studiengangs „Religionspädagogik“ im Rahmen des Hochschulstudiums: 1,5 Stunden pro Woche
4. Begleitung eines/einer Studierenden während der studienbegleitenden Praktika der Fachakademie Freiburg im Breisgau: 1,5 Stunden pro Woche
5. Begleitung eines/einer Praktikanten/Praktikantin als Mentor/Mentorin während des Berufspraktischen Jahres im Rahmen der Ausbildung zum/zur Gemeindefereenten/Gemeindefereentin bzw. eines/einer Pastoralpraktikanten/Pastoralpraktikantin während des Pastoraljahres innerhalb der Ausbildung zum/zur Pastoralreferenten/Pastoralreferentin: 1,5 Stunden pro Woche
6. Begleitung eines/einer Lehramtsanwärters/Lehramtsanwärtlerin im schulischen Religionsunterricht: 0,75 Stunden pro Woche
7. Begleitung eines/einer externen Interessenten/Interessentin für den Dienst als Gemeindeassistent/Gemeindeassistentin oder des Ständigen Diakons, insbesondere eines/einer Teilnehmers/Teilnehmerin am Lehrgang „Theologie im Fernkurs“ der Würzburger Domschule: 1,5 Stunden pro Woche

3Für die Betreuung von Vorpraktikanten/Vorpraktikantinnen für den Beruf des/der Erziehers/Erzieherin oder anderen Praktikanten/Praktikantinnen im Rahmen abzuleistender kurzzeitiger schulischer Praktika oder sonstiger kurzzeitiger Praktika wird eine Zulage nicht gewährt.

F, 2. Stundenanrechnung für den Unterricht an Förderschulen

(Die Regelung wurde zum 31.08.1996 aufgehoben.)

F, 3. Ordnung der Fort- und Weiterbildung für Mitarbeiter im pastoralen Dienst des Erzbistums München und Freising

Die KODA genehmigt die in der vorgelegten Ordnung der Fort- und Weiterbildung für Mitarbeiter im pastoralen Dienst im Erzbistum München und Freising vom 01. Nov. 1996 getroffenen Regelungen zur Dienstbefreiung für die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen.

(Beschluss vom 29./30.04.1997)

F, 4. Statut für den Schulbeauftragten bzw. für den Fachmitarbeiter Kath. Religion für Grund-, Haupt- und Förderschulen in den (Erz-)Bistümern München und Freising und Passau

– Die BayRK genehmigt eine Stundenanrechnung von zwei bis vier Wochenstunden für den Schulbeauftragten in der **Erzdiözese München und Freising**.

– Für Schulbeauftragte in der **Diözese Passau**:
veröffentlicht im Amtsblatt für das Bistum Passau Folge 7 vom 25. Juli 2008 mit Inkraftsetzung zum 01.10.2008

(*Beschluss vom 24./25.04.2001*)

Veröffentlicht im Amtsblatt für das Erzbistum München und Freising Nr. 11 vom 30. August 2000 mit Inkraftsetzung zum 01.09.2000

(zuletzt geändert rückwirkend zum 1. Januar 2020, Amtsblatt 8/2020, S. 357)

F, 5. Änderung der Fahrtkostenzuschussordnung für die Mitarbeiter der Erzdiözese München und Freising

Veröffentlicht im Amtsblatt für das Erzbistum München und Freising Nr. 11 vom 30. August 2000 mit Inkraftsetzung zum 01.09.2000

(zuletzt geändert rückwirkend zum 1. Januar 2020, Amtsblatt 8/2020, S. 357)

F, 6. Statut für den kirchlichen Schulbeauftragten im Bistum Regensburg

1. Die Bayer. Regional-KODA genehmigt das Statut für den kirchlichen Schulbeauftragten im Bistum Regensburg und die Ausführungsbestimmungen gem. Art. 4 Abs. 3, soweit arbeitsvertragsrechtliche Regelungen enthalten sind.

2. Diese Regelung tritt rückwirkend zum 03. Juni 2001 in Kraft.

(*Beschluss vom 10./11.07.2001*)

F, 7. Neuregelung der Praktikumsvergütung für Vorpraktikanten in den Kindertagesstätten der Erzdiözese München und Freising

(aufgehoben durch Beschluss der Bayerischen Regional-KODA vom 10./11.12. 2002)

F, 8. Diözesane Ordnung für die Fortbildung, Weiterbildung, Zusatzausbildung der pädagogischen Fach- und Zweitkräfte in den Katholischen Tagesstätten für Kinder in der Diözese Augsburg

(außer Kraft getreten zum 31. August 2007)

F, 9. Sonderregelung zum Entgelt für Pastoralassistentinnen/ Pastoralassistenten im Vorbereitungsdienst in der Erzdiözese München und Freising

Pastoralassistentinnen i.V. / Pastoralassistenten i.V. erhalten ein Entgelt nach § 1 Absatz 1 Teil A, 2.4.

F, 10. Sonderregelung zum Entgelt für Pastoralassistentinnen/ Pastoralassistenten im Vorbereitungsdienst in der Diözese Eichstätt

(frei)

F, 11. Sonderregelung zum Entgelt für Pastoralpraktikantinnen/ Pastoralpraktikanten in den Diözesen Regensburg, Passau und Würzburg

Pastoralpraktikantinnen / Pastoralpraktikanten in den Diözesen Regensburg, Passau und Würzburg erhalten ein Entgelt nach § 1 Absatz 1 Teil A, 2.4.

F, 12. Sonderregelung zum Entgelt für Religionslehrkräfte im Kirchendienst in der Diözese Augsburg

Die Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen billigt gem. § 8 ABD Teil A, 2.6., dass die Diözese Augsburg,

- Religionslehrkräften im Kirchendienst in der Tätigkeit eines/einer Mitarbeiters/-in im Seminar eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages der Entgeltgruppe EG 10 zu Entgeltgruppe EG 11 Endstufe (derzeit 18,62 Euro) je Anrechnungsstunde,

Die Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages der Entgeltgruppe EG 10 zu Entgeltgruppe EG 11 Endstufe beträgt ab 01.03.2024 21,66 Euro.

- Religionslehrkräften im Kirchendienst in der Tätigkeit eines/einer Seminarleiters/-in eine Zulage in Höhe von 221,08 Euro pro Monat,

Die Zulage beträgt ab 01.03.2024 273,55 Euro.

- Religionslehrkräften im Kirchendienst in der Tätigkeit eines/einer Schulbeauftragten eine Zulage, die aus einem Sockelbetrag in Höhe von 100,00 Euro sowie einer Zahlung in Höhe des Unterschiedsbetrages der Entgeltgruppe EG 10 zu Entgeltgruppe EG 11 Endstufe (derzeit 18,62 Euro) je Anrechnungsstunde gewährt.

Die Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages der Entgeltgruppe EG 10 zu Entgeltgruppe EG 11 Endstufe beträgt ab 01.03.2024 21,66 Euro.

Die Zulagen nehmen jeweils an den tariflichen Entgelterhöhungen teil.
Der Sockelbetrag ist hiervon ausgenommen.

Beschluss der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen Diözesen vom 16.03.2017, veröffentlicht im *Amtsblatt der Diözese Augsburg 2017, Nr. 11 vom 07.11.2017*

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

In der Erzdiözese München und Freising üben kirchliche Schulbeauftragte und Seminarleiter/innen i. K. überwiegend Tätigkeiten aus, die den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen (Teil A, 2.2.1.) entsprechen; sie erhalten ein Entgelt nach Entgeltgruppe 12. Zulagen gem. [§ 1 Absatz 2 und §§ 2 bis 4 Teil A, 2.6.](#) werden nicht gewährt.

Beschluss der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen Diözesen vom 16.03.2017, veröffentlicht im *Amtsblatt der Erzdiözese München und Freising*.

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

Die Fachreferenten (für katholischen Religionsunterricht) erhalten für ihre Tätigkeit eine von der Hauptabteilung Schule und Religionsunterricht festgelegte Anzahl an Anrechnungsstunden und je Anrechnungsstunde eine der Höhe nach festgelegte Zulage. Die Zulage stellt je Anrechnungsstunde den Ausgleichsbetrag nach EG 12 dar. (Amtsblatt 12/2019).

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.

F, 16. Sonderregelung zum Entgelt für pastorale Beschäftigte (Quereinstieg) in der Klinikseelsorge der Diözese Augsburg sowie der Diözese Regensburg

(Diese Regelung findet Anwendung auf Beschäftigte, die ihre Berufseinführung spätestens bis zum 31.12.2024 beginnen.)

§ 1 Grundlagen des Entgelts

Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung insbesondere in einem Beruf im Gesundheitswesen

(1) Pastorale Beschäftigte in der Klinikseelsorge in Berufseinführung mit abgeschlossener Berufsausbildung insbesondere in einem Beruf im Gesundheitswesen oder in einem anderen pädagogischen oder sozialen Beruf erhalten bis zum erfolgreichen Abschluss des Grundkurses von Theologie im Fernkurs der Domschule Würzburg (Katholische Akademie Domschule Würzburg e. V.) während der Berufseinführungszeit ein Entgelt nach Entgeltgruppe 7.

(2) Pastorale Beschäftigte in der Klinikseelsorge in Berufseinführung mit abgeschlossener Berufsausbildung insbesondere in einem Beruf im Gesundheitswesen oder in einem anderen pädagogischen oder sozialen Beruf erhalten nach erfolgreichem Abschluss des Grundkurses von Theologie im Fernkurs der Domschule Würzburg (Katholische Akademie Domschule Würzburg e. V.) während der Berufseinführungszeit ein Entgelt nach Entgeltgruppe 8.

(3) Pastorale Beschäftigte in der Klinikseelsorge mit abgeschlossener Berufsausbildung insbesondere in einem Beruf im Gesundheitswesen oder in einem anderen pädagogischen oder sozialen Beruf, die auf einer Stelle für pastorale Beschäftigte in der Klinikseelsorge beschäftigt sind, erhalten nach erfolgreich abgelegter kirchlicher Prüfung ein Entgelt nach Entgeltgruppe 9a.

Beschäftigte mit einer für die Tätigkeit förderlichen abgeschlossenen Hochschulbildung (z. B. Studium der Sozialen Arbeit)

(4) Pastorale Beschäftigte in der Klinikseelsorge in Berufseinführung mit einer für die Tätigkeit förderlichen abgeschlossenen Hochschulbildung erhalten bis zum erfolgreichen Abschluss des Grundkurses von Theologie im Fernkurs der Domschule Würzburg (Katholische Akademie Domschule Würzburg e. V.) während der Berufseinführungszeit ein Entgelt nach Entgeltgruppe 8.

(5) Pastorale Beschäftigte in der Klinikseelsorge in Berufseinführung mit einer für die Tätigkeit förderlichen abgeschlossenen Hochschulbildung erhalten nach erfolgreichem Abschluss des Grundkurses von Theologie im Fernkurs der Domschule Würzburg (Katholische Akademie Domschule Würzburg e. V.) während der Berufseinführungszeit ein Entgelt nach Entgeltgruppe 9b.

(6) Pastorale Beschäftigte in der Klinikseelsorge mit einer für die Tätigkeit förderlichen abgeschlossenen Hochschulbildung, die auf einer Stelle für pastorale Beschäftigte in der Klinikseelsorge beschäftigt sind, erhalten nach erfolgreich abgelegter kirchlicher Prüfung ein Entgelt nach Entgeltgruppe 10.

§ 2 Sonderregelung zur Eingruppierung

Für pastorale Beschäftigte in der Klinikseelsorge, die seit dem 1. September 2023 in einem Arbeitsverhältnis zu demselben Arbeitgeber stehen, wird eine bestehende günstigere einzelvertragliche Regelung zum Entgelt durch das In-Kraft-Treten dieser Regelung nicht berührt.

§ 3 Sonderregelung zu § 16 ABD Teil A, 1. - Stufen der Entgelttabelle

Die Zeiten der vorherigen beruflichen Tätigkeit, insbesondere in einem Beruf im Gesundheitswesen oder in einem anderen pädagogischen oder sozialen Beruf werden teilweise, im Umfang von i. d. R. einem Drittel, für die Stufenzuordnung berücksichtigt, da diese berufliche Erfahrung für die Tätigkeit in der Klinikseelsorge förderlich ist.

§ 4 Arbeitsrechtlicher Teil

Die Berufseinführung dauert in der Regel bei Vollzeitbeschäftigung zwei Jahre; bei Teilzeitbeschäftigung kann sie sich entsprechend verlängern.

F, 17. Sonderregelung für Mitarbeitende in der Klinikseelsorge der Erzdiözese Bamberg

(Diese Regelung findet Anwendung auf Beschäftigte, die ihre Berufseinführung spätestens bis zum 31.12.2024 beginnen.)

§ 1 Grundlagen des Entgelts

(1) Mitarbeitende in der Klinikseelsorge in Berufseinführung mit abgeschlossener Berufsausbildung in einem Gesundheitsberuf und einschlägiger Berufserfahrung erhalten bis zum erfolgreichen Abschluss des Grundkurses von Theologie im Fernkurs der Domschule Würzburg (Katholische Akademie Domschule Würzburg e. V.) während der Berufseinführungszeit ein Entgelt nach Entgeltgruppe 7.

(2) Mitarbeitende in der Klinikseelsorge in Berufseinführung mit abgeschlossener Berufsausbildung in einem Gesundheitsberuf und einschlägiger Berufserfahrung erhalten nach erfolgreichem Abschluss des Grundkurses von Theologie im Fernkurs der Domschule Würzburg (Katholische Akademie Domschule Würzburg e. V.) während der Berufseinführungszeit ein Entgelt nach Entgeltgruppe 8.

(3) Mitarbeitende in der Klinikseelsorge mit abgeschlossener Berufsausbildung in einem Gesundheitsberuf und einschlägiger Berufserfahrung, die auf einer Stelle in der Klinikseelsorge

beschäftigt sind, erhalten nach erfolgreich abgelegter kirchlicher Prüfung ein Entgelt nach Entgeltgruppe 9a.

§ 2 Arbeitsrechtlicher Teil

Die Berufseinführung dauert in der Regel bei Vollzeitbeschäftigung zwei Jahre; bei Teilzeitbeschäftigung verlängert sie sich entsprechend.

Teil H: Beschlüsse der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission*

* bis 21. November 2022 Zentral-KODA

Die Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen Diözesen (Bayerische Regional-KODA) hat gemäß § 16a BayRKO den folgenden Beschlüssen zugestimmt, die die Zentrale Arbeitsrechtliche Kommission gemäß § 2 Abs. 1 ZAK-Ordnung* gefasst hat.

* bis 21. November 2022 Zentral-KODA gemäß § 3 Abs. 1 ZKO

H, 1. Einbeziehungsklauseln

In die Arbeitsvertragsformulare ist folgender Passus aufzunehmen:

„Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes ist Bestandteil des Arbeitsvertrages.“

H, 2. Entgeltumwandlung

Die Zentral-KODA beschließt, den Beschluss zur Entgeltumwandlung vom 15.04.2002, zuletzt geändert am 01.10.2007, wie folgt zu ändern:

Ziffer 1 b wird um folgenden Satz 2 ergänzt:

"Im Einvernehmen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer können auch höhere Beträge umgewandelt werden."

H, 3. Änderungsbeschluss zur Entgeltumwandlung 2013

Die Zentral-KODA beschließt, den Beschluss zur Entgeltumwandlung vom 15.04.2002, zuletzt geändert durch Beschluss vom 12.11.2009, wie folgt zu ändern:

– Nr. 5.3 Satz 4 „Der Zuschuss wird vom Dienstgeber an die zuständige Altersvorsorgeeinrichtung abgeführt“ wird als Satz 2 in Nr. 5.1 eingefügt.

Der bisherige Satz 2 in Nr. 5.1 wird Satz 3.

– Nr. 5.2 wird wie folgt geändert:

Für umgewandelte Beiträge, die unter Berücksichtigung des Höchstbetrages im Jahresdurchschnitt sozialversicherungspflichtig sind, besteht kein Anspruch auf Zuschuss. Der 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. Für darüber hinaus umgewandelte Beträge besteht kein Anspruch auf Zuschuss. Diese darüber hinaus vom Beschäftigten umgewandelten Beträge sind ggf. entsprechend den gesetzlichen Vorgaben zu verrechnen und zu versteuern.

H, 4. Änderungsbeschluss zur Entgeltumwandlung 2018

I. Die Zentral-KODA beschließt, den Beschluss zur Entgeltumwandlung vom 15. April 2002, zuletzt geändert durch Beschluss vom 21. März 2013, wie folgt zu ändern:

1. Mit Wirkung zum 1. Januar 2019 werden die Absätze 5.1 bis 5.2 gestrichen und der bisherige Absatz 5.3 wird zu Absatz 5 und um folgenden neuen Satz 1 unter entsprechender Neunummerierung der Folgesätze eingefügt:

„1. Der 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.“

2. Für den Zeitraum vom 1. Januar 2019 bis zum 31. Dezember 2021 gilt folgende 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 hat¹). 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 verrechnen und zu versteuern.“

3. Im Einleitungssatz wird die Paragraphenangabe „§ 17 Abs. 3 und 5“ durch die Angabe „§ 19 Abs. 1 und § 20 Abs. 1“ ersetzt.

4. In Absatz 1 Satz 1 wird hinter den Worten „zusätzliche betriebliche Altersversorgung“ der Klammerzusatz „(Pflichtversicherung)“ eingefügt.

5. Absatz 1 Satz 4 wird wie folgt neu gefasst:

„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.“

6. Absatz 1b Satz 1 wird wie folgt neu gefasst:

Übergangsvorschrift:

1Im Zeitraum vom 1. Januar 2019 bis zum 31. Dezember 2021 ist der Arbeitgeberzuschuss nach § 1a Absatz 1a des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) auch bei solchen Entgeltumwählungsvereinbarungen 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 Entgeltumwählung in der bis zum 31. Dezember 2018 geltenden Fassung bestanden hat¹⁾. 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 Altersvorsorge umgewandelten Betrages. 2Der Zuschuss wird vom Dienstgeber an die zuständige Altersvorsorgeeinrichtung abgeführt. 3Der Zuschuss wird nicht gewährt im Falle der Nettoumwählung (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 Umwählungsbetrag 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 verarbeiten und zu versteuern.

(6) Der Anspruch auf Entgeltumwählung besteht, solange er gesetzlich ermöglicht wird.

Erläuterung zur Umsetzung des Beschlusses

Es wird sichergestellt, dass bei der Reihenfolge der umzuwählenden Beiträge vorrangig die sozialversicherungsfreien Beiträge zugunsten des Dienstgebers Verwendung finden. Soweit neben den Aufwendungen des Dienstgebers noch Sozialversicherungsfreiheit für Beiträge aus umgewandelten Entgeltbestandteilen möglich ist, ist diese unter Berücksichtigung des Arbeitgeberzuschusses nach § 1a Abs. 1a BetrAVG so zu nutzen, dass sie durch die Summe von sozialversicherungsfreien Entgeltbestandteilen und dem Arbeitgeberzuschuss nicht überschritten wird. Erst dann werden die sozialversicherungspflichtigen Beiträge berücksichtigt.

Der gesetzliche Zuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG beträgt mit Stand 1. Januar 2019 15 Prozent des umgewandelten Entgelts und ist vom Dienstgeber zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weiterzuleiten, soweit er durch die Entgeltumwählung Sozialversicherungsbeiträge einspart. Besteht auf einem Teil des umgewandelten Entgelts keine oder nur eine teilweise Sozialversicherungspflicht, z.B. bei Überschreiten der Pflichtversicherungsgrenze in der KV innerhalb der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung, so begrenzt dies den Zuschuss auf unter 15 Prozent. Keine Zuschusspflicht besteht danach, soweit die Entgeltumwählung z.B. wegen der Erfüllung der Voraussetzungen einer sog. Riester-Rente nach § 1a Abs. 3 BetrAVG als sog. Nettoumwählung erfolgt und deshalb wegen der Sozialversicherungsbeiträge keine Einsparung erfolgen kann.

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

Bei jedem Wechsel eines oder einer Beschäftigten von einem Dienstgeber im Bereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse zu einem anderen Dienstgeber im Bereich der Grundordnung, für den ein anderer arbeitsrechtlicher Regelungsbereich gilt (Wechsel in der Zuständigkeit der nach Art. 7* Grundordnung gebildeten Kommission), gilt Folgendes:

* seit 1. Januar 2023 Art. 9

1. Bei der Zuordnung zur Stufe der Entgelttabelle erfolgt grundsätzlich keine Anrechnung von Vordienstzeiten. Soweit die Unterbrechung zwischen den Arbeitsverhältnissen nicht mehr als 6 Monate beträgt, darf der oder die Beschäftigte jedoch nicht mehr als eine Entwicklungsstufe gegenüber dem vorherigen Arbeitsverhältnis mit einschlägiger beruflicher Tätigkeit zurückgestuft werden.

Weichen die Entgeltsysteme der verschiedenen Kommissionen hinsichtlich der Anzahl der Stufen und/oder hinsichtlich der regulären Verweildauer in den Stufen innerhalb derselben Entgeltgruppe voneinander ab, erfolgt die Stufenzuordnung im neuen Kommissionsrecht unter Anrechnung der einschlägigen beruflichen Tätigkeiten, soweit diese bei einem früheren Dienstgeber im Geltungsbereich der Grundordnung geleistet wurden und die Unterbrechung zwischen den Arbeitsverhältnissen nicht mehr als 6 Monate beträgt. Die sich daraus ergebende Stufenzuordnung kann um eine Stufe abgesenkt werden.

2. Der oder die Beschäftigte erhält auf Antrag vom bisherigen Dienstgeber die Jahressonderzahlung bzw. das Weihnachtsgeld beim Ausscheiden anteilig auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis vor einem festgelegten Stichtag endet. Der Anspruch nach Satz 1 beträgt ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem der oder die Beschäftigte Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts hat. Als Monat gilt eine Beschäftigungszeit von mehr als 15 Kalendertagen.

Diese Regelungen zur Jahressonderzahlung bzw. zum Weihnachtsgeld sind sinngemäß auch auf Regelungen zum Leistungsentgelt bzw. zur Sozialkomponente bei Dienstgeberwechsel im oben genannten Sinne anzuwenden.

3. Für die Berechnung von Kündigungsfristen werden Vorbeschäftigungszeiten aus einem vorherigen Arbeitsverhältnis mit einem Faktor von 0,5 berücksichtigt (Vorbeschäftigungszeiten von mehr als 6 Monaten werden hierbei wie ein volles Jahr angerechnet). Alle anderen Regelungen, welche darüber hinaus an die Beschäftigungszeit anknüpfen, bleiben hiervon unberührt; dies gilt insbesondere für die Unkündbarkeit und die Regelungen über die Probezeit.

4. Von den vorstehenden Vorschriften abweichende, für die Beschäftigten günstigere Regelungen in den Arbeitsvertragsordnungen bleiben unberührt.

5. Diese Ordnung tritt rückwirkend zum 01.06.2016 in Kraft. Sie tritt an die Stelle der „Ordnung über die Anrechnung von Vordienstzeiten zur Anerkennung von Stufenlaufzeiten“.

*seit 1. Januar 2023 Art. 9

H, 6. Gesamtregelung zur Befristung

1. ¹Die Befristung von Dienstverträgen zwischen derselben/demselben Beschäftigten und demselben Dienstgeber ist höchstens bis zur Dauer von insgesamt 6 Jahren oder innerhalb dieses Zeitraums bis zur Höchstzahl von 12 Verlängerungen zulässig. ²Frühere Befristungszeiträume werden auf die Befristungshöchstdauer nach Satz 1 angerechnet, es sei denn, diese liegen bei Begründung des Dienstverhältnisses länger als 12 Jahre zurück. ³Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für die Vereinbarung auflösend bedingter Dienstverträge. ⁴Die Sätze 1 bis 3 gelten nicht, wenn die Befristung oder auflösende Bedingung sich aus der unmittelbaren Anwendung von arbeitsrechtlichen Regelungen der einzelnen Arbeitsrechtlichen Kommissionen ergibt.

2. ¹Die Vereinbarung eines befristeten Dienstvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist grundsätzlich unzulässig. ²Abweichend von Satz 1 ist die kalendermäßige Befristung eines Dienstvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes i. S. d. § 14 Abs. 1

Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) für den unter Buchstabe a) genannten Fall bis zur Dauer von 12 Monaten, für die unter den Buchstaben b) und c) genannten Fälle bis zur Dauer von 21 Monaten zulässig, wenn

a) der/die Beschäftigte erstmals in einem Dienstverhältnis bei dem Dienstgeber erprobt wird;
b) eine Einrichtung¹ eine neue Aufgabe übernimmt oder ein neues Projekt durchführt, deren dauerhafte Fortführung oder dessen dauerhafter Fortbestand im Zeitpunkt der Begründung des Dienstverhältnisses ungewiss ist, und die befristete Einstellung der Deckung eines dadurch neu entstehenden Beschäftigungsbedarfs dient;

c) der/die Beschäftigte aus Drittmitteln vergütet wird, die nur für begrenzte Zeit zur Verfügung stehen oder deren dauerhafte Verfügbarkeit im Zeitpunkt der Begründung des Dienstverhältnisses ungewiss ist.

³Bis zur Gesamtdauer nach Satz 2 ist in diesen Fällen auch die höchstens zweimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Dienstvertrages zulässig. ⁴Eine Befristung nach Satz 2 ist nicht zulässig, wenn mit demselben Dienstgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Dienstverhältnis bestanden hat.

¹Der Einrichtungsbegriff wird im Sinne der MAVO verwendet.

3. Abweichend von Nr. 1 und 2 dürfen Dienstverhältnisse nach gesetzlich geregelten Sondertatbeständen i. S. d. § 23 TzBfG, insbesondere nach dem Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung (ÄArbVG) und dem Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (WissZeitVG), auch über die genannten Höchstgrenzen hinaus befristet werden.

4. In Dienstvereinbarungen kann geregelt werden, bei welchen Tatbeständen bzw. Fallgestaltungen abweichend von Nr. 1 eine über 6 Jahre hinausgehende Befristung von Dienstverhältnissen sowie abweichend von Nr. 2 Buchstaben b) und c) eine über 21 Monate hinausgehende Befristung möglich ist.

5. Beschäftigte in einem befristeten Dienstverhältnis werden bei der Besetzung von Arbeitsplätzen bevorzugt berücksichtigt, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen gegeben sind.

6. Wurden Dienstverträge unter Missachtung der Nr. 1 - 5 oder dort in Bezug genommener Regelungen vereinbart, gelten die Dienstverhältnisse als auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

7. ¹Diese Regelung tritt zum 1. Juni 2024 in Kraft. ²Sie gilt für alle Dienstverträge, die ab 1. Juni 2024 befristet abgeschlossen werden. ³Sie ersetzt die ersetzende Entscheidung des Vermittlungsausschusses der Zentral-KODA vom 28. Oktober 2019 „Sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen“.

8. ¹Die Arbeitsrechtlichen Kommissionen können bis 6 Monate nach Inkraftsetzung dieser Regelung entscheiden, ob sie anstelle der Regelung der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission die bislang in eigener Zuständigkeit beschlossenen Regelungen beibehalten oder unverändert wieder in Kraft setzen. ²Betreffen diese nur einen Teil der hier geregelten Rechtsfragen, gelten ergänzend die hier getroffenen Regelungen.

Anhang: Beschluss der Freisinger Bischofskonferenz

Die Freisinger Bischofskonferenz hat am 14./15. März 2007 den folgenden Beschluss gefasst:

Erklärung zum Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen

I. Die bayerischen Bischöfe beauftragen die Bayerische Regional-KODA gemäß Art. 7* der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse mit der weiteren Gestaltung des auf der Grundlage der Tarifverträge des Öffentlichen Dienstes im Freistaat Bayern stehenden Arbeitsvertragsrechts der bayerischen (Erz-)Diözesen (ABD) als einheitliches, regionales und eigenständiges kirchliches Arbeitsvertragsrecht.

* seit 1. Januar 2023 Art. 9

II. Diese Erklärung tritt mit Wirkung vom 1. Juli 2007 an die Stelle der Grundlagenbeschlüsse der Freisinger Bischofskonferenz vom 22. März 1995 (Amtsblatt für das Erzbistum München und Freising 1997, Seite 174 f.)

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 2024

Anlage 146 [[herunterladen](#)]

Beschlüsse der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 20./21. März 2024

-ABD Teil A, 1. (Allgemeiner Teil)

hier: Änderung des § 5a „Freiwillige Qualifizierungsmaßnahmen“

zum 1. Mai 2024

-ABD Teil A, 1. § 30 (Befristete Arbeitsverträge)

hier: Änderung von § 30 Absatz 5

zum 1. Mai 2024

-ABD Teil A, 2.3. Nummer 40 (Entgeltordnung für Beschäftigte in der Ehe-, Familien- und Lebensberatung)

hier: Neufassung der Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 2

rückwirkend zum 1. September 2023

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

hier: Anpassung der Beurteilungsrichtlinien

rückwirkend zum 1. Juni 2022

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

hier: Folgeänderungen in den Eingruppierungsregelungen des Teils B, 4.2. sowie in den Teilen B, 4.1.1. und B, 4.1.3.

rückwirkend zum 1. August 2023

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

hier: Anpassung der Ordnung für Berufsbezeichnungen, Teil B, 4.3. – Angleich der Wartezeiten für Erfüllerinnen und Erfüller bzw. Nichterfüllerinnen und Nichterfüller sowie Anpassungen in Teil B, 4.2. - Eingruppierungsregelungen

rückwirkend zum 1. August 2023

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

hier: Geltungsbereich

zum 1. Mai 2024

-ABD Teil F, 16. (Sonderregelung zum Entgelt für pastorale Beschäftigte (Quereinstieg) in der Klinikseelsorge der Diözese Augsburg sowie der Diözese Regensburg)
hier: Sonderregelung

zum 1. Mai 2024
Sie findet Anwendung auf Beschäftigte, die ihre Berufseinführung
spätestens bis zum 31.12.2024 beginnen.

-ABD Teil F, 17. (Sonderregelung für Mitarbeitende in der Klinikseelsorge der Erzdiözese Bamberg)
hier: Sonderregelung

zum 1. Mai 2024
Sie findet Anwendung auf Beschäftigte, die ihre Berufseinführung
spätestens bis zum 31.12.2024 beginnen.

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 Pfarreferentinnen und Pfarreferenten)

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 Ganztagschulen 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 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

Beschlüsse 2022

Anlage 142 [[herunterladen](#)]

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

- ABD Teil D, 9. (Reisekostenordnung der bayerischen Diözesen)
hier: Erhöhung der Wegstreckenentschädigung
zum 1. Januar 2023

Anlage 141 [[herunterladen](#)]

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

- ABD § 1 Allgemeiner Geltungsbereich

hier: Aufnahme einer Verweisung auf Teil H ABD

zum 1. Januar 2023

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

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

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

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

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

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

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

rückwirkend zum 1. Juli 2022

Die Nummern 15 und 17 sind

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

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

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

rückwirkend zum 1. Juli 2022

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

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

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

hier: redaktionelle Korrekturen

rückwirkend zum 1. Juni 2022

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

hier: Erbringung mittelbarer Arbeit außerhalb der Einrichtung

zum 1. Januar 2023

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

hier: Änderung von fehlerhaften ABD-Bezügen

zum 1. Dezember 2022

- ABD Teil D, 18. (Arbeitsmarktzulagen)

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

zum 1. Januar 2023

Diese Änderungen ist befristet bis zum 31. Dezember 2025.

- ABD Teil E, 1. (Regelungen für Auszubildende)
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 11 vom 18. Mai 2022 zum Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD)

rückwirkend zum 1. Juli 2022

Anlage 140 [[herunterladen](#)]

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

- ABD Teil A, 1. (Erschwerniszuschläge)
hier: Umsetzung des 17. Landesbezirklichen Tarifvertrags vom 2. Juni 2022 zu § 23 Absatz 1 TVÜ-VKA

rückwirkend zum 1. April 2022

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

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

zum 1. August 2022

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

Diese Änderungen treten gemäß der Protokollnotiz zu den Absätzen 1 und 2 in § 2 Absatz 2 sowie der Protokollnotiz zu § 3 ABD Teil D, 8.
zum 1. Dezember 2022 in Kraft.

- ABD Teil D, 10 a. (Zusatzversorgung BVK)
hier: Stabilisierungsmodell der Zusatzversorgung BVK

Die Änderung tritt zum 1. September 2022 in Kraft.

Sie wird mit dem Auslaufen des Stabilisierungsmodells gegenstandslos.

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

zum 1. September 2022

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

zum 1. September 2022

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

zum 1. September 2022

Anlage 139 [[herunterladen](#)]

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

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

hier: Verlängerung der Regelung zur Kurzarbeit

zum 1. April 2022

Die Regelungen des Beschlusses vom

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

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

hier: Ergänzungen

zum 1. Mai 2022

- ABD Teil A, 2. (Entgeltordnung)

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

zum 1. April 2022

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

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

hier: Eingruppierung von Erzieherinnen/Erziehern Betreuung/Erziehung der Kinder von Flüchtlingen in Kindertageseinrichtungen

zum 1. April 2022

- ABD Teil A, 2.5. (Entgeltordnung für Gemeindeassistentinnen/Gemeindeassistenten und Gemeindeferentinnen/Gemeindeferenten)

hier: Ergänzung zusätzlicher Entgeltgruppen

zum 1. April 2022

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

hier: Systembetreuer

zum 1. Mai 2022

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

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

hier: Ergänzungen

zum 1. Juni 2022

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

hier: Anpassung in Bezug auf Rechtsträger gem. § 1 Abs. 1 Nr. 4 und 5 BayRKO

zum 1. April 2022

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

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

rückwirkend zum 1. Januar 2022

Beschlüsse 2021

Anlage 138 [\[herunterladen\]](#)

Beschlüssen der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 01./02. Dezember 2021

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

hier: Verlängerung der Regelung zur Kurzarbeit

zum 1. Januar 2022

die Regelung des Beschlusses vom 8. April 2020 und diese Änderung treten mit Ablauf des 31. März 2022 außer Kraft

- ABD Teil A, 1. § 7a (Kurzarbeit) und § 8 Anlage J (Musterdienstvereinbarung zur Kurzarbeit)

hier: Leistungen zur zusätzlichen Altersversorgung

zum 1. Januar 2022

- ABD Teil A, 1. § 19 (Erschwerniszuschläge)

hier: Umsetzung des 16. Landesbezirklichen Tarifvertrags vom 18. März 2021 zu § 23 Absatz 1 TVÜ-VKA

rückwirkend zum 1. April 2021

- § 30 ABD Teil A, 1. (Befristete Arbeitsverträge)

hier: Änderung sachgrundlose Befristung

zum 1. Februar 2022

wenn der Bundesgesetzgeber eine Neuregelung zur sachgrundlosen Befristung trifft, treten diese Änderungen spätestens 12 Monate nach dem Inkrafttreten des entsprechenden Gesetzes außer Kraft

- ABD Teil A, 2. (Entgeltordnung)

hier: Änderung der Entgeltordnung für Beschäftigte in der Ehe-, Familien- und Lebensberatung

zum 1. Januar 2022

- 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 25. Oktober 2020

rückwirkend zum 1. April 2021

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

hier: Mehrarbeit

rückwirkend zum 1. August 2021

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

hier: Änderung für Rechtsträger gemäß § 1 Abs. 1 Nr. 5 und 6 sowie Abs. 2 der Ordnung der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (Bayerische Regional-KODA-Ordnung – BayRKO)

zum 1. Januar 2022
sie tritt mit Ablauf des 31. März 2022 außer Kraft

- ABD Teil E, 2. § 1 (Regelung für Praktikantinnen und Praktikanten)

hier: Berufspraktikum zur pädagogischen Fachkraft für Grundschulkindbetreuung
rückwirkend zum 1. April 2021

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

hier: Sonderregelung
rückwirkend zum 1. Januar 2020
befristet bis 31. August 2022

Anlage 137 [[herunterladen](#)]

Beschlüssen der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 14. Juli 2021

- § 30 ABD Teil A, 1. (Befristete Arbeitsverträge)

hier: Kirchenspezifische Ergänzung
rückwirkend zum 1. September 2021

- ABD Teil A, 1. (Anlage zu § 45)

hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 15 vom 25. Oktober 2020 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Besonderer Teil Pflege- und Betreuungseinrichtungen – (BT-B) – vom 1. August 2006
rückwirkend zum 1. März 2021

- ABD Teil A, 2. (Entgeltordnung)

hier: Neufassung der Entgeltordnung für Beschäftigte in der Ehe-, Familien- und Lebensberatung
rückwirkend zum 1. Januar 2021

- ABD Teil A, 2.3. (Zusätzliche Tätigkeitsmerkmale für bestimmte Angestelltengruppen 30. Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst)

hier: Beschäftigte mit Springertätigkeit
rückwirkend zum 1. September 2021

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

hier: Pädagogische Fachkraft für Grundschulkindbetreuung
rückwirkend zum 1. April 2021

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

hier: Zusätzliche Anrechnungsstunden für Lehrkräfte in der Systembetreuung
rückwirkend zum 1. August 2021

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

hier: Beratungslehrkräfte
rückwirkend zum 1. August 2021

- ABD Teil B, 4.3. (Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse arbeitsvertraglich Beschäftigter Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft – Ordnung für Berufsbezeichnung)

hier: Anerkennung von Tätigkeiten an anderen gleichwertigen Schularten bei der Vergabe von Funktionsstellen

rückwirkend zum 1. August 2021

- ABD Teil E, 3. Abschnitt Nummer 2.2.2 (Praktikantinnen und Praktikanten im Sozialpädagogischen Seminar)

hier: Aufnahme einer Protokollnotiz zur Festsetzung der Praktikantenvergütung für SPS- und SEJ-Praktikanten/innen

rückwirkend zum 1. September 2021

Anlage 136 [\[herunterladen\]](#)

Beschlüssen der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 19. Mai 2021

- ABD Teil A, 1. (Allgemeiner Teil)

hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 18 vom 25. Oktober 2020 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005

rückwirkend zum 1. September 2020

- § 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

rückwirkend zum 1. September 2020

- ABD Teil A, 1. (Pflegezulage, Jahressonderzahlung, Entgelttabellen der Beschäftigten in der Pflege und im SuE)

hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 15 vom 25. Oktober 2020 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Besonderer Teil Pflege- und Betreuungseinrichtungen – (BT-B) – vom 1. August 2006

rückwirkend zum 1. September 2020

- 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 25. Oktober 2020

§ 20a rückwirkend zum 1. April 2021

Artikel 2 zum 1. April 2022

- 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 25. Oktober 2020

§ 20a rückwirkend zum 1. April 2021

Artikel 2 zum 1. April 2022

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

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

§ 20a rückwirkend zum 1. April 2021
Artikel 2 zum 1. April 2022

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

hier: Änderung der Förderschulzulage

§ 20a rückwirkend zum 1. April 2021
Artikel 2 zum 1. April 2022

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

hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 17 vom 25. Oktober 2020 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. April 2021

- ABD Teil B, 5. (Regelung für Kraftfahrer und Kraftfahrerinnen)

hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 7 vom 25. Oktober 2020 zum Tarifvertrag für Kraftfahrer und Kraftfahrerinnen des Bundes (KraftfahrerTV Bund) vom 13. September 2005

rückwirkend zum 1. September 2020

- ABD Teil D, 6a. (Regelung zu flexiblen Arbeitszeitregelung für ältere Beschäftigte – FlexAZR)
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 7 vom 25. Oktober 2020 zum Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte – TV FlexAZ - vom 27. Februar 2010

Artikel 1 rückwirkend zum 1. September 2020

Artikel 2 rückwirkend zum 1. Januar 2021

gültig bis zum 31. Dezember 2022

- ABD Teil D, 15. (Corona-Sonderprämie Öffentlicher Gesundheitsdienst)

hier: Umsetzung des Tarifvertrags über eine Corona-Sonderprämie Öffentlicher Gesundheitsdienst (TV Corona-Sonderprämie ÖGD) vom 25. Oktober 2020

rückwirkend zum 1. September 2020

- ABD Teil D, 16. (Regelung zur Entgeltumwandlung zum Zwecke des Leasings von Fahrrädern)

hier: Schaffung eines neuen Teils D, 16. in Umsetzung des Tarifvertrags zur Entgeltumwandlung zum Zwecke des Leasings von Fahrrädern im kommunalen öffentlichen Dienst (TV-Fahrradleasing) vom 25. Oktober 2020

rückwirkend zum 1. März 2021

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

hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 11 vom 25. Oktober 2020 zum Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) - Besonderer Teil BBiG - vom 13. September 2005

rückwirkend zum 1. September 2020

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

hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 15 vom 25. Oktober 2020 zum Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) – Besonderer Teil Pflege - vom 13. September 2005

rückwirkend zum 1. September 2020

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

hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 7 vom 18. April 2018 zum Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) – Allgemeiner Teil – vom 13. September 2005

rückwirkend zum 1. September 2020
gültig bis zum 31. Dezember 2022

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

hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 8 vom 25. Oktober 2020 zum Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD) vom 27. Oktober 2009

rückwirkend zum 1. September 2020

- ABD Teil E, 4. (Regelung für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen)

hier: Einführung einer Tarifautomatik und Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 1 vom 25. Oktober 2020 zum Tarifvertrag für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen im öffentlichen Dienst (TVSöD) vom 29. Januar 2020

Artikel 1 Nummer 4 rückwirkend zum 1. August 2020
Artikel 1 Nummer 1 bis 3 rückwirkend zum 1. September 2020

- § 1 Allgemeiner Geltungsbereich Teil A, 1., Teil D, Teile E, 1., E, 2. und E, 4

hier: Arbeitsvertragsrechtliche 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

rückwirkend zum 1. Juli 2021

- ABD Teil E, 3. Abschnitt II Nummer 2.2.2 (Praktikantinnen und Praktikanten im Sozialpädagogischen Seminar (SPS) und im Sozialpädagogischen Einführungsjahr (SEJ))

hier: Erhöhung der Praktikantenvergütung

rückwirkend zum 1. April 2021

Anlage 135 [herunterladen](#)

Beschlüssen der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 24. Februar 2021

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

hier: Inhalt der Beurteilungen und Beurteilungsverfahren

zum 1. April 2021

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

hier: Anteilsmäßige Zuteilung von Arbeitszeit

zum 1. Mai 2021

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

hier: Änderung für Arbeitgeber gemäß Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe e) und f) und Absatz 2 GrO
zum 1. März 2021

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

hier: Aufnahme der dual Studierenden

rückwirkend zum 1. August 2020

Anhang IV

Abkürzungsverzeichnis

a. F. alte Fassung

ABD Arbeitsvertragsrecht der bayerischen (Erz-)Diözesen

Abs. Absatz

Abschn. Abschnitt

ACK Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in Deutschland

AltTZG Altersteilzeitgesetz

AP Zeitschrift „Arbeitsrechtliche Praxis“

ArbZG Arbeitszeitgesetz

Art. Artikel

ATV-K Altersvorsorge-TV-Kommunal

AÜG Arbeitnehmerüberlassungsgesetz

AVBayKiBiG Ausführungsverordnung BayKiBiG

AVR Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes

AZKR Arbeitszeitkontenregelung

BAG Bundesarbeitsgericht

BAnz. Bundesanzeiger

BAT Bundesangestelltentarifvertrag

BAT-O Bundesangestelltentarifvertrag – Ost

BayBesG Bayerisches Besoldungsgesetz

BayBhV Bayerische Beihilfeverordnung

Bayer. Regional-KODA Bayerische Regional-KODA

BayKiBiG Bayerisches Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz

BayRK Bayerische Regional-KODA

BayRKO Ordnung zur Gestaltung des Arbeitsvertragsrechtes durch eine Kommission für den

Bereich der bayerischen (Erz-)Diözesen

BayRS Bayerische Rechtssammlung

BaySchFG Bayerisches Schulfinanzierungsgesetz

BBiG Berufsbildungsgesetz

BEEG Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz

BetrAVG Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung

BGB Bürgerliches Gesetzbuch

BGBI Bundesgesetzblatt

BGleIG Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes

BhV Beihilfavorschriften (des Landes Bayern)

BKGG Bundeskindergeldgesetz

BL Bund/Länder

BSHG Bundessozialhilfegesetz

BtMG Betäubungsmittelgesetz

Buchst. Buchstabe

BUrlG Bundesurlaubsgesetz

BV Beihilfeversicherung

BVG Bundesversorgungsgesetz

BZRG Bundeszentralregister

c. canon des CIC

cc. canon, canones des CIC

CIC Codex Juris Canonici 1983

D Diensteinheit
DIAG Diözesane Arbeitsgemeinschaft
Dipl. FH Diplom Fachhochschule
Dipl. Rel. Päd.(FH) Diplom Religionspädagoge Fachhochschule
Dipl. Theol. Diplom-Theologe
DO Dienstordnung
DOK Deutsche Ordensoberenkonferenz
DRiG Deutsches Richterrecht
DV Datenverarbeitung
DVBayKiG Durchführungsverordnung zum Bayerischen Kindergartengesetz
E Entgeltgruppe
EG Entgeltgruppe
EntgFG Entgeltfortzahlungsgesetz
EStG Einkommensteuergesetz
EUR EURO
ff. fortfolgende
FakOSozPäd Fachakademieordnung Sozialpädagogik
FH Fachhochschule
gem. gemäß
ggf. gegebenenfalls
GrO Grundordnung des kirchlichen Dienstes
GVBl Gesetz- und Verordnungsblatt
HRG Hochschulrahmengesetz
i. K. im Kirchendienst
i. S. d. im Sinne des
i. V. m. in Verbindung mit
IT Informationstechnik
J. Jahre
JArbSchG Jugendarbeitsschutzgesetz
JS Gesamtjahressumme
KAB Katholische Arbeitnehmerbewegung
KAGO Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung
KAZO Kirchliche Arbeitszeitordnung
KFZ Kraftfahrzeug
KiStiftO Kirchenstiftungsordnung
KLDO Kirchliche Lehrerdienstordnung
KODA Kommission zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsvertragsrechtes
KSchG Kündigungsschutzgesetz
KuRVO Verordnung über das Kassen- und Rechnungswesen der Gemeinden
LPartG Lebenspartnerschaftsgesetz
LEP Landesentwicklungsprogramm
LDO Lehrerdienstordnung (staatliche)
LbG Leistungslaufbahngesetz
LPO I Lehramtsprüfungsordnung I
MAVO Mitarbeitervertretungsordnung
MTArb Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder
MTL Manteltarifvertrag für Arbeiter der Länder
MuSchG Mutterschutzgesetz
NachwG Nachweisgesetz
Nr. Nummer
o. ä. oder ähnlich
OZ Ortszuschlag
ReiseKO Reisekostenordnung der bayerischen (Erz-)Diözesen

RKO Reichskassenordnung
RL i. K. Religionslehrer/in im Kirchendienst
RÜG Rentenüberleitungsgesetz
RÜ-L Regelung zur Überleitung von Lehrkräften an Schulen in kirchlicher Trägerschaft
RÜÜ Regelung zur Überleitung der Beschäftigten und des Übergangsrechts
RVO Reichsversicherungsordnung
SGB Sozialgesetzbuch
SJR Sabbatjahrregelung
SR Sonderregelung
SR-L Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse arbeitsvertraglich beschäftigter Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft
StGB Strafgesetzbuch
TD Tagesdurchschnitt
TDL Tarifgemeinschaft Deutscher Länder
TV Tarifvertrag
TVAöD Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes
TVöD Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes
TVöD-AT Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes – Allgemeiner Teil
TVPöD Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes
TVÜ Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten des Bundes in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts
TzBfG Teilzeit- und Befristungsgesetz
u. Ä. und Ähnliches
Unterabs. Unterabsatz
v. H. vom Hundert
VBL Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder
vgl. vergleiche
VKA Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände
VO Vergütungsordnung
VOBD Versorgungsordnung der bayerischen (Erz-)Diözesen
5. VermBG Fünftes Gesetz zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer
WA wöchentliche Arbeitszeit
WOBayRK Wahlordnung für die Vertreter der Mitarbeiter in der Bayerischen Regional-KODA und der Lehrerkommission
ZAK Zentrale Arbeitsrechtliche Kommission
ZAK-O Ordnung der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission
z. A. zur Anstellung
z. B. zum Beispiel
Ziff. Ziffer
ZPO Zivilprozessordnung
ZVK Zusatzversorgungskasse

