

Die 8. Ergänzungslieferung für die Losenblattsammlung des ABD beinhaltet:

1. Einordnungsanleitung

2. Beschlüsse 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 der Ehe-, Familien- und
Lebensberatung

1. Januar 2022

- 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 ABD Teil B, 4.1. (Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse arbeitsvertraglich Beschäftigter Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)**
 hier: Zusätzliche Anrechnungsstunden
 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 Berufsbezeichnungen)**
 hier: Anerkennung von Tätigkeiten an anderen
 gleichwertigen Schularten bei der Vergabe von
 Funktionsstellen
 rückwirkend zum 1. August 2021

- **ABD Teil E, 3. Abschnitt II 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

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

- **ABD Teil A, 1. (Jahressonderzahlung und vermögenswirksame Leistung)**
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 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 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 Änderungsstarifvertrags 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 die Kraftfahrer und Kraftfahrerinnen)**

hier: Umsetzung des Änderungsstarifvertrags 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 – TVFlexAZR – vom 27. Februar 2010.

Artikel 1 rückwirkend zum 1. September 2020

Artikel 2 rückwirkend zum 1. Januar 2021

gültig bis 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)- Besonderer Teil Pflege – 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 Tarifaufstockung 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

- **ABD § 1 Allgemeiner Geltungsbereich, Teil A, 1 § 3, Teil D, Teile E, 1., E, 2. und E, 4. (Rahmenordnung Prävention)**

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

4. Redaktionelle Änderungen

- Titelblatt
- Inhaltsverzeichnis
- Anhang I: Beschlüsse
- Anhang III BayRKO
- Teil A, 1. § 36d
- Teil A, 2.1.
- Teil D, 10b § 8a

Einordnungsanleitung für die 8. Ergänzungslieferung

Diese Seiten bitte	herausnehmen Zahl der Blätter	neu einlegen
1. Titelblatt	1	1
2. Inhaltsverzeichnis	20	20
3. Teil A		
- A, 1. §§ 1, 3	4	4
- A, 1. §§ 17, 18a, 20, 23	7	6
- A, 1. §§ 30, 33, 36d, Anlage zu §§ 44, 45	11	11
- A, 1. Anlage A, F, H	8	8
- A, 2.1	1	1
- A, 2.3.30. EG S 3, S 8a	2	2
- A, 2.3.30. EG S 18, A, 2.3.40.	3	3
- A, 2.4. § 1, A, 2.5. § 1, A, 2.6. §§ 1, 2	5	4
- A, 2. 15, A, 3. §§ 6,8,9,11,17,19 24a, 24b, 29a	19	17
4. Teil B		
- B, 4.1.1. Nr. 5b, Nr. 5d	4	4
- B, 4.1.2. Nr. 5b	2	2
- B, 4.1.3. Nr. 5b	3	3
- B, 4.3. § 5	2	2
- B, 5. Anlage 1, 2	1	2
5. Teil D		
- D, 1a.	1	3
- D, 6a. § 7	2	2
- D, 10b. § 8a	6	4
- D, 15., D, 16.	0	2
6. Teil E		
- E, 1. 1.1., 1.2. §§ 8, 8a, 16a, 20a	6	6
- E, 2. §§ 8, 17a	3	3
- E, 3. 2.2.2	2	2
- E, 4. §§ 7, 8, 8c, 20c	5	6

Diese Seiten bitte	herausnehmen Zahl der Blätter	neu einlegen
7. Anhang I Beschlüsse		
- Beschlüsse 2021	1	3
8. Anhang III		
- 3. Ordnung BayRKO § 9a	1	1
- 3. Ordnung BayRKO § 16	3	3

Kommission für das
Arbeitsvertragsrecht der bayerischen
Diözesen

**Arbeitsvertragsrecht
der bayerischen Diözesen**

(ABD)

Stand: 01.09.2021

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis

Präambel

§ 1 Allgemeiner Geltungsbereich

Teil A

A, 1. Allgemeiner Teil

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

§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

§ 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen

§ 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung

§ 5 Qualifizierung

§ 5a Freiwillige Qualifizierungsmaßnahmen

Abschnitt II: Arbeitszeit (§§ 6-11b)

§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit ¹⁾

§ 7 Sonderformen der Arbeit

§ 7a Kurzarbeit

§ 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

§ 10 Arbeitszeitkonto

§ 11 Teilzeitbeschäftigung

§ 11a Arbeitsplatzteilung

§ 11b Mindestdauer, zeitliche Lage der Arbeitszeit

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

§ 12 Eingruppierung

§ 13 Eingruppierung in besonderen Fällen

§ 14 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

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

§ 15 Tabellenentgelt

§ 16 Stufen der Entgelttabelle

§ 16a Weitere Anrechnung von Vordienstzeiten bei Einstellung

§ 17 Allgemeine Regelungen zu den Stufen

§ 18 Leistungsentgelt

§ 18a Besondere Einmalzahlung

§ 19 Erschwerniszuschläge

- § 20 Jahressonderzahlung
- § 20a Entgeltbezugsgröße
- § 20b Einmalige Sonderzahlung 2009
- § 21 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung
- § 22 Entgelt im Krankheitsfall
- § 23 Besondere Zahlungen
- § 24 Berechnung und Auszahlung des Entgelts
- § 25 Betriebliche Altersversorgung bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden
- § 25a Betriebliche Altersversorgung bei der Pensionskasse der Caritas VVaG
- § 25b Betriebliche Altersversorgung bei einer anderen Pensionskasse oder einem Pensionsfonds
- § 25c Betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung

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

- § 26 Erholungsurlaub
- § 26a Übergangsvorschriften zum Erholungsurlaub
- § 27 Zusatzurlaub
- § 28 Sonderurlaub
- § 29 Arbeitsbefreiung

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

- § 30 Befristete Arbeitsverträge
- § 31 Führung auf Probe
- § 32 Führung auf Zeit
- § 33 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung
- § 34 Kündigung des Arbeitsverhältnisses
- § 35 Zeugnis

Abschnitt VI: Sonstige Vorschriften (§§ 36-43)

- § 36 Beihilfen bei Krankheits-, Pflege-, Geburts- und Todesfällen, Unterstützungen
- § 36a Kirchliche Höherversicherung I in Krankheitsfällen
- § 36b Übergangsregelung für die kirchliche Beihilfeversicherung bei Krankheitsfällen
- § 36c Kirchliche Höherversicherung II in Krankheitsfällen
- § 36d Erstausrüstung bei Geburten
- § 36e Kostenpauschale bei Fehl- oder Totgeburten
- § 37 Ausschlussfrist
- § 38 Begriffsbestimmungen
- § 39 Erstattung von Auslagen
- § 40 Dienstreisen
- § 41 Umzugskosten/Trennungsgeld
- § 42 Saisonaler Ausgleich
- § 43 Überstunden

Abschnitt VII: Sonderregelungen (§§ 44-46)

§ 44 Besondere Regelungen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

§ 45 Entgelt der Beschäftigten in der Pflege

Anlage zu § 44

Anlage zu § 45

Anlage zu § 46

Abschnitt VIII: Anhänge und Anlagen

Anhang zu § 5

Anhang zu § 9

Anhang zu § 16

Anlage A: Entgelttabelle

Anlage B: Bereitschaftsdienstentgelt

Anlage C: Stundenentgelte

Anlage D: Auszahlungsvolumen des Leistungsentgelts gemäß ABD

Anlage E: Einführung, Leistungsfeststellung und Auszahlung des Leistungsentgelts

Anlage F: Tabellenentgelte zu Abschnitt VII

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

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

Anlage I: Stundenentgelte zu Abschnitt VII

Stundenentgelte (Sozial- und Erziehungsdienst)

Stundenentgelte (Pflegedienst)

Anlage J: Musterdienstvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit

Feststellungs- bzw. Redaktionsbeschluss

A, 2. Entgeltordnung

A, 2.1. Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen)

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

A, 2.2. Allgemeiner Teil

2.2.1. Allgemeine Tätigkeitsmerkmale

1. Entgeltgruppe 1 (einfachste Tätigkeiten)

Entgeltgruppe 1

2. Entgeltgruppen 2 bis 9a (handwerkliche Tätigkeiten)

Entgeltgruppe 2

Entgeltgruppe 3

Entgeltgruppe 4

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 6

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

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

Vorbemerkung

Entgeltgruppe 2

Entgeltgruppe 3

Entgeltgruppe 4

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 6

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

Entgeltgruppe 9b

Entgeltgruppe 9c

Entgeltgruppe 10

Entgeltgruppe 11

Entgeltgruppe 12

4. Entgeltgruppen 13 bis 15

Entgeltgruppe 13

Entgeltgruppe 14

Entgeltgruppe 15

Anmerkung:

2.2.2. Spezielle Tätigkeitsmerkmale

1. Bezügerechnerinnen und Bezügerechner

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 6

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 9a

Entgeltgruppe 9b

Anmerkung:

2. Beschäftigte in der Informations- und Kommunikationstechnik

Vorbemerkung

Entgeltgruppe 6

Entgeltgruppe 7

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

Vorbemerkungen

Entgeltgruppe 10
Entgeltgruppe 11
Entgeltgruppe 12
Entgeltgruppe 13

Anmerkungen:

4. Meisterinnen und Meister

Vorbemerkung

Entgeltgruppe 8
Entgeltgruppe 9a
Entgeltgruppe 9b
Entgeltgruppe 9c

Anmerkungen:

5. Technikerinnen und Techniker

Entgeltgruppe 8
Entgeltgruppe 9a
Entgeltgruppe 9b

Anmerkungen:

6. Vorlesekräfte für Blinde

Entgeltgruppe 5
Entgeltgruppe 6

A, 2.3. Zusätzliche Tätigkeitsmerkmale für bestimmte Angestelltengruppen

7. Apothekerinnen und Apotheker (*frei*)

8. Ärztinnen und Ärzte (*frei*)

9. Beschäftigte in Bäderbetrieben

Entgeltgruppe 3
Entgeltgruppe 4
Entgeltgruppe 5
Entgeltgruppe 6
Entgeltgruppe 7
Entgeltgruppe 8
Entgeltgruppe 9a

Entgeltgruppe 9b

Anmerkungen:

10. Baustellenaufseherinnen und Baustellenaufseher

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 6

Anmerkung:

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

12. Beschäftigte im Fernmeldebetriebsdienst (*frei*)

13. Beschäftigte in der Fleischuntersuchung (*frei*)

14. Fotografinnen und Fotografen

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 6

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

Anmerkungen:

15. Beschäftigte im Fremdsprachendienst (*frei*)

16. Gartenbau-, landwirtschafts- und weinbautechnische Beschäftigte

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 6

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

17. Beschäftigte in Gesundheitsberufen

17.1. Beschäftigte in der Pflege

Vorbemerkungen

Entgeltgruppe P 5

Entgeltgruppe P 6

Entgeltgruppe P 7

Entgeltgruppe P 8

Entgeltgruppe P 9

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

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

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

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

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

Anmerkungen:

17.2. Leitende Beschäftigte in der Pflege

Vorbemerkungen

Entgeltgruppe P 9

Entgeltgruppe P 10

Entgeltgruppe P 11

Entgeltgruppe P 12

Entgeltgruppe P 13

Entgeltgruppe P 14

Entgeltgruppe P 15

Entgeltgruppe P 16

Entgeltgruppe 13 (Anlage A zum Teil A, 1.)

Entgeltgruppe 14 (Anlage A zum Teil A, 1.)

Entgeltgruppe 15 (Anlage A zum Teil A, 1.)

Anmerkung:

17.3. Lehrkräfte in der Pflege

Entgeltgruppe 10

Entgeltgruppe 11

Entgeltgruppe 12

Entgeltgruppe 13

Entgeltgruppe 14

Entgeltgruppe 15

17.4. Kardiotechnikerinnen und Kardiotechniker

17.4a. Alltagsbegleiterinnen und -begleiter, Betreuungskräfte sowie
Präsenzkkräfte

17.5. Diätassistentinnen und Diätassistenten

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

Entgeltgruppe 9b

Anmerkung:

17.6. Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

Entgeltgruppe 9b

Anmerkung:

17.7. HNO-Audiologie-Assistentinnen und -Assistenten

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

Entgeltgruppe 9b

Anmerkungen:

17.8. Logopädinnen und Logopäden

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

Entgeltgruppe 9b

Anmerkungen:

17.9. Masseurinnen und medizinische Bademeisterinnen sowie Masseure
und medizinische Bademeister

Entgeltgruppe 3

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 6

17.10. Medizinisch-technische Assistentinnen und Assistenten

Vorbemerkung

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

Entgeltgruppe 9b

Anmerkungen:

17.11. Medizinische Dokumentarinnen und Dokumentare

17.12. Medizinische und Zahnmedizinische Fachangestellte

17.13. Orthoptistinnen und Orthoptisten

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

Entgeltgruppe 9b

Anmerkungen:

17.14. Pharmazeutisch-kaufmännische Angestellte

17.15. Pharmazeutisch-technische Assistentinnen und Assistenten

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

Entgeltgruppe 9b

Anmerkungen:

17.16. Physiotherapeutinnen und Physiotherapeuten

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

Entgeltgruppe 9b

Anmerkung:

17.17. Präparationstechnische Assistentinnen und Assistenten

17.18. Psychologische Psychotherapeutinnen und -therapeuten sowie
Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeutinnen und -therapeuten

Entgeltgruppe 14

17.19. Zahntechnikerinnen und Zahntechniker

Entgeltgruppe 6

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

Entgeltgruppe 9b

17.20. Leitende Beschäftigte

Vorbemerkungen

Entgeltgruppe 9b

Entgeltgruppe 9c

Entgeltgruppe 10

Entgeltgruppe 11

Entgeltgruppe 12

17.21. Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für medizinische
Berufe (Schulen)

Entgeltgruppe 9c

Entgeltgruppe 10

Entgeltgruppe 11

Entgeltgruppe 12

Entgeltgruppe 13

Entgeltgruppe 14

Entgeltgruppe 15

18. Beschäftigte in Häfen und Fährbetrieben

19. Beschäftigte im Kassen- und Rechnungswesen

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 6

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

Entgeltgruppe 9b

Entgeltgruppe 10

Anmerkungen:

20. Beschäftigte im feuerwehrtechnischen Dienst (*frei*)

21. Beschäftigte in der Konservierung, Restaurierung, Präparierung und
Grabungstechnik

Vorbemerkungen

Entgeltgruppe 4

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 6
Entgeltgruppe 7
Entgeltgruppe 8
Entgeltgruppe 9a
Entgeltgruppe 9b
Entgeltgruppe 10
Entgeltgruppe 11
Entgeltgruppe 12
Entgeltgruppe 13
Entgeltgruppe 14
Entgeltgruppe 15

Anmerkungen:

22. Laborantinnen und Laboranten (*frei*)

23. Leiterinnen und Leiter von Registraturen

Entgeltgruppe 5
Entgeltgruppe 6
Entgeltgruppe 7
Entgeltgruppe 8
Entgeltgruppe 9a

Anmerkungen:

24. Beschäftigte in Leitstellen (*frei*)

25. Beschäftigte in Magazinen und Lagern

Entgeltgruppe 3
Entgeltgruppe 5
Entgeltgruppe 6

26. Musikschullehrerinnen und -lehrer (*frei*)

27. Reproduktionstechnische Beschäftigte

Entgeltgruppe 5
Entgeltgruppe 6
Entgeltgruppe 7
Entgeltgruppe 8
Entgeltgruppe 9a

Anmerkungen:

28. Beschäftigte im Rettungsdienst (*frei*)

29. Schulhausmeisterinnen und Schulhausmeister

Vorbemerkungen
Entgeltgruppe 5
Entgeltgruppe 6
Entgeltgruppe 7
Entgeltgruppe 8

30. Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

Entgeltgruppe S 2

Entgeltgruppe S 3

Entgeltgruppe S 4

Entgeltgruppe S 5

Entgeltgruppe S 6

Entgeltgruppe S 7

Entgeltgruppe S 8a

Entgeltgruppe S 8b

Entgeltgruppe S 9

Entgeltgruppe S 10

Entgeltgruppe S 11a

Entgeltgruppe S 11b

Entgeltgruppe S 12

Entgeltgruppe S 13

Entgeltgruppe S 14

Entgeltgruppe S 15

Entgeltgruppe S 16

Entgeltgruppe S 17

Entgeltgruppe S 18

Anmerkungen:

31. Beschäftigte in Sparkassen

32. Technische Assistentinnen/Assistenten und Chemotechnikerinnen/ Chemotechniker

33. Beschäftigte an Theatern und Bühnen

34. Tierärztinnen und Tierärzte

35. Vermessungsingenieurinnen und Vermessungsingenieure

36. Vermessungstechnikerinnen und -techniker sowie Geomatikerinnen und Geomatiker

37. Vorsteherinnen und Vorsteher von Kanzleien

38. Zeichnerinnen und Zeichner

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 6

39. Beschäftigte an offenen und gebundenen Ganztageseschulen

39.1. Personen, die überwiegend Betreuungsaufgaben wahrnehmen

Entgeltgruppe 3

Entgeltgruppe 4

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 6

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

- Entgeltgruppe 4
- Entgeltgruppe 5
- Entgeltgruppe 9a
- Entgeltgruppe 9b
- Entgeltgruppe 9b
- Entgeltgruppe 11
- 40. Beschäftigte in der Ehe-, Familien- und Lebensberatung
 - Entgeltgruppe 10
 - Entgeltgruppe 11
 - Entgeltgruppe 12
 - Entgeltgruppe 13
 - Entgeltgruppe 14
- A, 2.4. Entgeltordnung für Pastoralassistentinnen/Pastoralassistenten und Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten
 - § 1 Grundlagen des Entgelts
 - § 2 Übergangsregelung
- A, 2.5. Entgeltordnung für Gemeindeassistentinnen/Gemeindeassistenten und Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten
 - § 1 Grundlagen des Entgelts
 - § 2 Entgelt bei Teilzeitbeschäftigung
 - § 3 Übergangsregelung
- A, 2.6. Entgeltordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst
 - § 1 Grundlagen des Entgelts
 - § 2 Tätigkeit an Förderschulen
 - § 3 Tätigkeit an sonstigen Schulen
 - § 4 Tätigkeit an Waldorfschulen
 - § 5 Mischeinsatz
 - § 6 Aushilfsweise beschäftigte Religionslehrkräfte
 - § 7 Mehrarbeit/zusätzliche Arbeit
 - § 8 Zusätzliche Aufgaben und Funktionen
 - § 9 Inkrafttreten
- A, 2.7. Vergütungsordnung für Religionslehrer gemäß Sonderregelung
- A, 2.8. Entgeltordnung für Mesnerinnen und Mesner
 - § 1 Eingruppierung
 - § 2 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit
 - § 3 Übergangsregelungen
- A, 2.9. Entgeltordnung für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker
 - § 1 Eingruppierung
 - § 2 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit
 - § 3 Entgelt bei Teilzeitbeschäftigung
 - § 4 Übergangsregelungen

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

Entgeltgruppe 9b

Entgeltgruppe 10

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

A, 2.12. Entgeltordnung für Beschäftigte im Pfarrbüro*

Entgeltgruppe 2

Entgeltgruppe 3

Entgeltgruppe 4

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 6

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

A, 2.13. Entgeltgruppenverzeichnis handwerkliche Tätigkeiten

I. Vorbemerkungen

II. Tätigkeitsmerkmale

Betriebseigene Prüfung (BeP)

1. Reinigung

Entgeltgruppe 2

Entgeltgruppe 3

2. Friedhof

Entgeltgruppe 3

Entgeltgruppe 4

Entgeltgruppe 5

3. Gartenbau/Grünanlagen

Entgeltgruppe 3

Entgeltgruppe 4

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 6

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

4. Waldarbeiterinnen/Waldarbeiter

(frei)

5. Spielplatz/Sportflächen

Entgeltgruppe 4

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 6

Entgeltgruppe 7

6. Krematorium

(frei)

7. Straßenreinigung

(frei)

8. Straßenbau

(frei)

9. Bauhof

Entgeltgruppe 4

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 6

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

Anmerkungen:

10. Wasserbau

(frei)

11. Feuerwehrgerätewart

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

12 . Kanal

(frei)

13. Abwasser

(frei)

14. Wasser/Trinkwasser

(frei)

15. Anlagen/Beschäftigte für Anlagen

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

16. Lager

Entgeltgruppe 3

Entgeltgruppe 4

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 6

17. Pförtnerinnen und Pförtner

Entgeltgruppe 3

Entgeltgruppe 4

Entgeltgruppe 5

18. Hausmeisterinnen und Hausmeister

Entgeltgruppe 3

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

A, 2.14. Lohngruppenverzeichnis

A, 2.15. Entgeltordnung für Pfarrhelferinnen und Pfarrhelfer

- § 1 Grundlagen des Entgelts
- § 2 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit
- § 3 Entgelt bei Teilzeitbeschäftigung
- § 4 Übergangsregelungen

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

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

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 (frei)

Abschnitt II: Überleitungsregelungen (§§ 3-7)

§ 3 Überleitung

§ 4 Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen

§ 5 Vergleichsentgelt

§ 6 Stufenzuordnung der Angestellten

§ 7 Stufenzuordnung der Arbeiterinnen und Arbeiter

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

§ 8 Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege

§ 8a Mehrfachaufstiege bei kirchenspezifischen Berufen

§ 9 Vergütungsgruppenzulagen

§ 10 Fortführung vorübergehend übertragener höherwertiger Tätigkeit

§ 11 Kinderbezogene Entgeltbestandteile

§ 12 Strukturausgleich

§ 13 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

§ 14 Beschäftigungszeit

§ 15 Urlaub

§ 16 Abgeltung

§ 16a Leistungsgeminderte Beschäftigte

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

§ 17 Eingruppierung

§ 17a Sonderregelung bei Wechsel des Arbeitgebers

§ 17b Sonderregelungen zu kinderbezogenen Entgeltbestandteilen bei Wechsel des Arbeitgebers

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

§ 19 Entgeltgruppe 2 Ü und 15 Ü

§ 20 Jahressonderzahlung 2006

§ 21 Abrechnung unständiger Bezügebestandteile

§ 22 Bereitschaftszeiten

§ 23 Sonderregelungen für besondere Berufsgruppen

§ 24 Einmalzahlungen für 2006 und 2007

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

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

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

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

§§ 25 bis 28 (*frei*)

§ 29 Grundsatz

§ 29a Besitzstandsregelungen

§ 29b Höhergruppierungen

§ 29c Besondere Überleitungsregelungen

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

§ 30 Geltungsbereich

§ 30a Überleitung

§ 30b Eingruppierung

§ 30c Widerspruchsrecht

§ 30d Zulagen

§ 30e Besondere Überleitungsregelungen

Abschnitt V: Anhänge und Anlagen

Anhang zu § 16a

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

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

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

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

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

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

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

Anlage 3: Strukturausgleiche für Angestellte

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

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

Anlage 4: Zuordnung der Lohngruppen zu den Entgeltgruppen

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

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

Anlage 5 zu § 23

Feststellung der Bayerischen Regional-KODA:

Teil B: Sonderregelungen

B, 1. Beschäftigte im forstlichen Außendienst

Nr. 1

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

Nr. 2

Zu § 6 Teil A, 1. - Arbeitszeit -

B, 2. Arbeitsvertragsrechtliche Regelungen für kurzfristig Beschäftigte

Nr. 1

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

Nr. 2

Zu § 2 Teil A, 1. - Arbeitsvertrag -

Nr. 3

Zu § 15 Teil A, 1. - Tabellenentgelt -

B, 3. Arbeitsvertragsrechtliche Regelungen für Renten- und Versorgungsempfänger

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

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

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

Kapitel 1 - Sonderregelungen zu Teil A, 1.

Kapitel 2 - Sonderregelungen zu Teil B, 3.

Kapitel 3 - Sonderregelungen zu Teil D, 5.

Nr. 18 - Geltung

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

Kapitel 1 - Sonderregelungen zu Teil A, 1.

Kapitel 2 - Sonderregelungen zu Teil B, 3.

Kapitel 3 - Sonderregelungen zu Teil D, 5.

Nr. 18 - Geltung

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

Kapitel 1 - Sonderregelungen zu Teil A, 1.

Kapitel 2 - Sonderregelungen zu Teil B, 3.

Kapitel 3 - Sonderregelungen zu Teil D, 5.

Nr. 18 - Geltung

Anlage A

I. Eingruppierungsrichtlinien für Lehrkräfte an Volksschulen

II. Eingruppierungsrichtlinien für Lehrkräfte an beruflichen Schulen

III. Eingruppierungsrichtlinien für Lehrkräfte an Realschulen

IV. Eingruppierungsrichtlinien für Lehrkräfte an Gymnasien

V. Anmerkungen

Anlage B

I. Eingruppierungsrichtlinien für Lehrkräfte an Volksschulen

II. Eingruppierungsrichtlinien* für Lehrkräfte an Realschulen

III. Eingruppierungsrichtlinien* für Lehrkräfte an Gymnasien

IV. Eingruppierungsrichtlinien für Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen

V. Anmerkungen

Anlage C

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

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

1. Allgemeines

2. Inhalt der Beurteilungen, Beurteilungsmaßstab und Bewertung

3. Verwendungseignung

4. Beurteilungsverfahren

5. Leistungsfeststellung

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

1. Allgemeines

2. Inhalt der Beurteilungen, Beurteilungsmaßstab und Bewertung

3. Verwendungseignung

4. Periodische Beurteilungen

5. Leistungsfeststellung

6. Einwendungen gegen die Leistungsfeststellung

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

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Entgelt in der Zeit vom 01.10.2005 bis 31.10.2006

§ 3 Überleitung in das Entgelt gemäß Besoldungsordnung A

§ 4 Besitzstandsregelung

§ 5 Beschäftigungszeit

§ 6 Lehrkräfte die nicht dem ABD unterliegen

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

§ 1 Berufsbezeichnungen

§ 2 Beurteilungsturnus nach Aufnahme der Tätigkeit

§ 3 Höhere Berufsbezeichnung

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

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

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

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

§ 8 Beurteilungsturnus von Schulleiterinnen und Schulleitern

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

§ 10 Entzug des Rechts zum Führen der Berufsbezeichnung

§ 11 Widerruf des Rechts zum Führen einer Berufsbezeichnung

§ 12 Übergangsregelungen

B, 5. Regelung für die Kraftfahrer und Kraftfahrerinnen

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Arbeitszeit, höchstzulässige Arbeitszeit

§ 3 Monatsarbeitszeit

§ 4 Pauschalentgelt

§ 5 Pauschalgruppen

§ 6 Anteiliges Pauschalentgelt

§ 7 Sicherung des Pauschalentgelts

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

§ 9 Überleitungs- und Besitzstandsregelung

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

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

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

Teil C: Dienstordnungen für kirchenspezifische Berufe

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

II. Arbeitsrechtlicher Teil

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Arbeitgeber, Stellenzuweisung, Dienstanweisung

§ 3 Räumliche Mittel und Sachmittel, Dienstwohnung

§ 4 Berufseinführung als Pastoralassistent/Pastoralassistentin

§ 5 Einstellung als Pastoralreferentin/Pastoralreferent

§ 6 Stellenwechsel

§ 7 Arbeitszeit

§ 8 Arbeitsunfähigkeit

§ 9 Erholungsurlaub

§ 10 Religionsunterricht

§ 11 Qualifizierung

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

I. Allgemeiner Teil

II. Arbeitsrechtlicher Teil

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Anstellungsträger und Vorgesetzte

§ 3 Arbeitsvertrag

§ 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung

§ 5 Arbeitszeit

§ 6 Arbeitsunfähigkeit

§ 7 Erholungsurlaub

§ 8 Religionsunterricht

§ 9 Qualifizierung

§ 10 In-Kraft-Treten

C, 3. Dienstordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst

§ 1 Begriff

§ 2 Einstellungsvoraussetzungen

§ 3 Missio Canonica

§ 4 Kirchlicher Vorbereitungsdienst und zweite Dienstprüfung

§ 5 Einsatz

§ 6 Arbeitgeber und kirchliche Vorgesetzte

§ 7 Pflichten

§ 8 Arbeitszeit, Unterrichtspflichtzeit

§ 9 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

§ 10 Gemeindearbeit

§ 11 Arbeitsunfähigkeit

§ 12 Erholungsurlaub

§ 13 Arbeitsbefreiung

§ 14 Versetzung

§ 15 Inkrafttreten

Anlagen

Anlage 1

Stundenermäßigung bei Teilzeit wegen Alters

Stundenermäßigung bei Teilzeit wegen Schwerbehinderung

Anlage 2

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

C, 5. Dienstordnung für Mesnerinnen und Mesner

Präambel

§ 1 Einstellungsvoraussetzungen und persönliches Profil

§ 2 Aufgaben

§ 3 Arbeitgeber, Arbeitsvertrag, Vorgesetzter

§ 4 Arbeitszeit

§ 5 Erholungsurlaub und sonstige Vertretungsfälle

§ 6 Freizeitausgleich

§ 7 Fortbildung

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

C, 6. Dienstordnung für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker

§ 1 Grundlagen und Aufgaben

§ 2 Beschäftigte mit besonderen bzw. regionalen Aufgaben

§ 3 Arbeitgeber, Vorgesetzter

§ 4 Arbeitszeit

§ 5 Erholungsurlaub/Freizeitausgleich

§ 6 Vertretungsfälle

§ 7 Fortbildung

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

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

Präambel

§ 1 Grundlagen des Beschäftigungsverhältnisses

§ 2 Aufgaben der Leitung

§ 3 Ständige Vertretung der Leitung

§ 4 Aufgaben der pädagogischen Fachkraft

§ 5 Aufgaben der pädagogischen Ergänzungskraft

§ 6 Besondere Dienstpflichten aller Beschäftigter

§ 7 Regelung der Arbeitszeit, mittelbare Tätigkeit und Fortbildung

C, 8. Dienstordnung für Beschäftigte im Pfarrbüro

§ 1 Einstellungsvoraussetzungen

§ 2 Allgemeine Bestimmungen

§ 3 Aufgaben

§ 4 Arbeitgeber

§ 5 Qualifizierung

§ 6 Eingruppierung Vergütung

Teil D: Sonstige Regelungen

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

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

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

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

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

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Nutzungsbeschränkung

§ 3 Verpflichtung zum Datenschutz

§ 4 Protokollierung

§ 5 Auswertung der Protokolldaten

§ 6 Allgemeine Verfahrensweise

D, 3. Kirchliche Arbeitszeitordnung (KAZO)

A. Arbeitszeitregelungen für kirchenspezifische Tätigkeiten

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Personengruppen

§ 3 Werktägliche Arbeitszeit

§ 4 Zielgruppenorientierte Arbeitszeit

§ 5 Tägliche Arbeitszeit in Sonderfällen

§ 6 Ruhepausen

§ 7 Ruhezeiten

§ 8 Ausgleich für Feiertagsbeschäftigung

§ 9 Geltung des Arbeitszeitgesetzes

B. Arbeitszeitregelungen für Beschäftigte im liturgischen Bereich

§ 10 Geltungsbereich

§ 11 Arbeitszeit

§ 12 Ruhezeiten

§ 13 Arbeit an Sonn- und Feiertagen

§ 14 In-Kraft-Treten

D, 4. Arbeitszeitkontenregelung

Präambel

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Antragstellung

§ 3 Arbeitszeitznachweis

§ 4 Regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit

§ 5 Arbeitszeitkonto

§ 6 Anrechenbare Zeiten

§ 7 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

§ 8 Bereitschaftsdienst/Rufbereitschaft
§ 9 Inanspruchnahme von Zeitguthaben
§ 10 Vereinbarung zum Arbeitsvertrag
§ 11 Beschäftigungs-/Einrichtungswechsel/Ausscheiden
§ 12 Beendigung/Überführung
§ 13 Todesfall
§ 14 Abgeltung von Zeitguthaben
§ 15 Kündigung des Arbeitszeitkontos
§ 16 Laufzeit
Anlage
Anlage für Religionslehrer und Religionslehrerinnen im Kirchendienst
Anlage für Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft

D, 5. Sabbatjahrregelung

Präambel

§ 1 Geltungsbereich
§ 2 Antragstellung
§ 3 Regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit
§ 4 Ansparkonto
§ 5 Bezüge
§ 6 Vorzeitige Beendigung/Überführung
§ 7 Todesfall
§ 8 In-Kraft-Treten

Anlage (Mustervereinbarung)

Anlage zur Mustervereinbarung

D, 6. Regelung der Altersteilzeitarbeit*

§ 1 Geltungsbereich
§ 2 Voraussetzungen der Altersteilzeitarbeit
§ 3 Reduzierung und Verteilung der Arbeitszeit
§ 4 Höhe des Entgelts
§ 5 Aufstockungsleistungen
6 Nebentätigkeit
§ 7 Urlaub

§ 8 Nichtbestehen bzw. Ruhen der Aufstockungsleistungen

§ 9 Ende des Arbeitsverhältnisses

§ 10 Mitwirkungspflicht

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

I. Geltungsbereich

§ 1 Geltungsbereich

II. Altersteilzeit (ATZ)

§ 2 Inanspruchnahme von Altersteilzeit

§ 3	Altersteilzeit in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen
§ 4	Altersteilzeit im Übrigen
§ 5	Persönliche Voraussetzungen für Altersteilzeit
§ 6	Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses
§ 7	Entgelt und Aufstockungsleistungen
§ 8	Verteilung des Urlaubs im Blockmodell
§ 9	Nebentätigkeit
§ 10	Verlängerung der Arbeitsphase im Blockmodell bei Krankheit
§ 11	Ende des Arbeitsverhältnisses
§ 12	Dienstvereinbarungen
III.	Flexible Altersarbeitszeit (FALTER)
§ 13	Flexible Altersarbeitszeit
IV.	Übergangs- und Schlussvorschriften
§ 14	Übergangsvorschriften
	Niederschriftserklärung
D, 7.	Regelung über die Bewertung der Personalunterkünfte für Beschäftigte
§ 1	Geltungsbereich
§ 2	Personalunterkünfte
§ 3	Bewertung der Personalunterkünfte
§ 4	Anpassung des Wertes der Personalunterkünfte
D, 8.	Regelung über eine ergänzende Leistung an Beschäftigte und Auszubildende
§ 1	Geltungsbereich
§ 2	Voraussetzungen und Höhe der ergänzenden Leistung
§ 3	Ergänzende Leistung für Kinder
§ 4	Ausgleichszulage
§ 5	Allgemeine Bestimmungen
§ 6	Übergangsbestimmungen
§ 6a	Verrechnung von Zulagen
§ 7	Änderungen, Außer-Kraft-Treten
Anlage 1	
Anlage 2	
Anlage 3	
Anlage 4	
Anlage 5	
D, 9.	Reisekostenordnung der bayerischen Diözesen
	Präambel
	Abschnitt I: Allgemeines (§ 1)
§ 1	Geltungsbereich
	Abschnitt II: Reisekostenvergütung (§§ 2-22)
§ 2	Begriffsbestimmungen

- § 3 Anspruch auf Reisekostenvergütung
- § 4 Art der Reisekostenvergütung
- § 5 Fahrkostenerstattung
- § 6 Wegstrecken- und Mitnahmeentschädigung
- § 7 Dauer der Dienstreise
- § 8 Tagegeld
- § 9 Übernachtungsgeld
- § 10 Erstattung der Auslagen bei längerem Aufenthalt am Geschäftsort
- § 11 Kürzung des Tage- und Übernachtungsgeldes und der Vergütung nach § 10 Absatz 1
- § 12 Erstattung der Nebenkosten
- § 13 Erstattung der Auslagen bei Dienstreisen bis zu sechs Stunden Dauer und bei Dienstgängen
- § 14 Bemessung der Reisekostenvergütung in besonderen Fällen
- § 15 Verbindung von Dienstreisen mit privaten Reisen
- § 16 Zwischendienstreisen
- § 17 Erkrankung während einer Dienstreise
- § 18 Aufwandsvergütung
- § 19 Pauschvergütung
- § 20 Erstattung der Auslagen für Reisevorbereitungen und bei vorzeitiger Beendigung des Dienstgeschäfts
- § 21 (frei)
- § 22 (frei)

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

- § 23 Trennungsgeld
- § 24 Erstattung von Auslagen bei Reisen aus besonderem Anlass

Abschnitt IV: Schlussvorschriften (§§ 25-27)

- § 25 (frei)
- § 26 (frei)
- § 27 Verweisungen

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

Inhaltsverzeichnis

Präambel

Erster Teil: Punktemodell

- Abschnitt I: Geltungsbereich
- Abschnitt II: Versicherung bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden
- Abschnitt III: Betriebsrente

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

Abschnitt V: Finanzierung

Abschnitt VI: Verfahren

Abschnitt VII: Zuschüsse des Dienstgebers zu anderen Zukunftssicherungssystemen

Zweiter Teil: Freiwillige Versicherung

Dritter Teil: Übergangs- und Schlussvorschriften

Abschnitt I: Übergangsregelungen zur Versicherungspflicht

Abschnitt II: Übergangsregelungen für die Rentenberechtigten

Abschnitt III: Übergangsregelungen für Anwartschaften der Versicherten

Abschnitt IV: Schlussvorschriften

Anlage 1 (*frei*)

Anlage 2: Ausnahmen von der Versicherungspflicht

Anlage 3: Ausnahmen vom und Sonderregelungen zum zusatzversorgungspflichtigen Entgelt

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

Anlage 5: Altersvorsorgeplan 2001 des öffentlichen Dienstes

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

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Versicherungspflicht

§ 3 Versicherung

§ 4 Anmeldung und Abmeldung

§ 5 Beiträge

§ 6 Beitragsfreie Zeiten

§ 7 Arbeitsplatzwechsel

§ 8 Freiwillige Versicherung

§ 8a Versicherung bei anderer Versorgungseinrichtung

§ 8b Übergangsregelungen

§ 9 In-Kraft-Treten

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

Teil A

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

Teil B

Ergänzungen zum Beschluss der Zentral-KODA zur Entgeltumwandlung

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

D, 11. Regelung über den Rationalisierungsschutz für Beschäftigte

Vorbemerkung

- § 1 Begriffsbestimmung
- § 2 Unterrichtungspflicht
- § 3 Arbeitsplatzsicherung
- § 4 Fortbildung, Umschulung
- § 5 Besonderer Kündigungsschutz
- § 6a Vergütungssicherung für Angestellte
- § 6b Lohnsicherung für Arbeiter
- § 7 Abfindung
- § 8 Persönliche Anspruchsvoraussetzungen
- § 9 Anrechnungsvorschrift

Hinweis

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

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Einmalige Pauschalzahlung 2014
- § 3 Einmalige Pauschalzahlung 2015

D, 13. Regelung über die einmalige Sonderzahlung 2018

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Einmalige Sonderzahlung
- § 3 Ausnahmen vom Geltungsbereich

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

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Einmalige Corona Sonderzahlung

D, 15. Corona-Sonderprämie Öffentlicher Gesundheitsdienst

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Corona-Sonderprämie ÖGD

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

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Grundsätze der Entgeltumwandlung zum Zwecke des Fahrradleasings
- § 3 Nutzungsdauer
- § 4 Ausgestaltung

Teil E: Auszubildende und Praktikanten

E, 1. Regelungen für Auszubildende

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Ausbildungsvertrag, Nebenabreden
- § 3 Probezeit
- § 4 Ärztliche Untersuchungen
- § 4a Belohnungen und Geschenke
- § 5 Schweigepflicht, Nebentätigkeiten, Schadenshaftung

- § 6 Personalakten
- § 6a Anrufung der Schlichtungsstelle
- § 7 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit
- § 8 Ausbildungsentgelt
- § 8a Ausbildungsentgelt für Auszubildende gemäß § 1 Absatz 1 Buchstaben b) und c)
- § 8b Unständige Entgeltbestandteile
- § 8c Ausbildungsentgeltbezugsgröße
- § 9 Urlaub
- § 10 Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte
- § 10a Familienheimfahrten
- § 11 Schutzkleidung, Ausbildungsmittel, Lernmittelzuschuss
- § 12 Entgelt im Krankheitsfall
- § 12a Entgeltfortzahlung in anderen Fällen
- § 13 Vermögenswirksame Leistungen
- § 14 Jahressonderzahlung
- § 15 Zusätzliche Altersversorgung
- § 16 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses
- § 16a Übernahme von Auszubildenden
- § 17 Abschlussprämie
- § 18 Zeugnis
- § 19 Ausschlussfrist
- § 20 Einmalzahlungen für 2006 und 2007
- § 20a Geltung weiterer Regelungen
- § 21 Corona-Sonderzahlung 2020
- Anlage 1
- Niederschriftserklärungen
- 1.2. Regelung über eine ergänzende Leistung (sog. Ballungsraumzulage)
- E, 2. Regelung für Praktikantinnen und Praktikanten (PraktR)
- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Praktikantenvertrag, Nebenabreden
- § 3 Probezeit
- § 4 Ärztliche Untersuchungen
- § 5 Schweigepflicht, Nebentätigkeiten, Haftung, Schutzkleidung
- § 6 Personalakten
- § 7 Wöchentliche und tägliche Arbeitszeit
- § 8 Entgelt
- § 9 Sonstige Entgeltregelungen
- § 10 Urlaub
- § 11 Entgelt im Krankheitsfall
- § 12 Entgeltfortzahlung in anderen Fällen

- § 13 Vermögenswirksame Leistungen
- § 14 Jahressonderzahlung
- § 14a Praktikantenentgeltbezugsgröße
- § 15 Beendigung des Praktikantenverhältnisses
- § 16 Zeugnis
- § 17 Ausschlussfrist
- § 17a Geltung weiterer Regelungen
- § 18 Corona-Sonderzahlung 2020

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

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

E, 4. Regelungen für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen

- § 1 Geltungsbereich, Begriffsbestimmungen
- § 2 Ausbildungs- und Studienvertrag, Nebenabreden
- § 3 Probezeit, Kündigung
- § 4 Ärztliche Untersuchungen
- § 5 Schweigepflicht, Nebentätigkeiten, Schadenshaftung
- § 6 Nachweispflichten, Akteneinsichtsrecht
- § 7 Wöchentliche und tägliche Ausbildungs- und Studienzeit
- § 8 Studienentgelt und Studiengebühren
- § 8a Unständige Entgeltbestandteile
- § 8b Sonstige Entgeltregelungen
- § 8c Studienentgeltbezugsgröße
- § 9 Urlaub
- § 10 Ausbildungs- und Studienmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte
- § 10a Familienheimfahrten
- § 11 Schutzkleidung, Ausbildungsmittel, Lernmittelzuschuss
- § 12 Entgelt im Krankheitsfall
- § 12a Entgeltfortzahlung in sonstigen Fällen
- § 13 Vermögenswirksame Leistungen
- § 14 Jahressonderzahlung
- § 15 Zusätzliche Altersversorgung
- § 16 Beendigung, Verkürzung und Verlängerung des Vertragsverhältnisses
- § 17 Abschlussprämie
- § 18 Rückzahlungsgrundsätze
- § 19 Zeugnis
- § 20 Ausschlussfrist
- § 20a Geltung weiterer Regelungen

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

- F, 1. Zulage für Mentorentätigkeit in Schule und Gemeinde
- F, 2. Stundenanrechnung für den Unterricht an Förderschulen
- F, 3. Ordnung der Fort- und Weiterbildung für Mitarbeiter im pastoralen Dienst des Erzbistums München und Freising
- F, 4. Statut für den Schulbeauftragten bzw. für den Fachmitarbeiter Kath. Religion für Grund-, Haupt- und Förderschulen in den (Erz-)Bistümern Bamberg, München und Freising und Passau
- F, 5. Änderung der Fahrtkostenzuschussordnung für die Mitarbeiter der Erzdiözese München und Freising
- F, 6. Statut für den kirchlichen Schulbeauftragten im Bistum Regensburg
- F, 7. Neuregelung der Praktikumsvergütung für Vorpraktikanten in den Kindertagesstätten der Erzdiözese München und Freising
- F, 8. Diözesane Ordnung für die Fortbildung, Weiterbildung, Zusatzausbildung der pädagogischen Fach- und Zweitkräfte in den Katholischen Tagesstätten für Kinder in der Diözese Augsburg
- F, 9. Sonderregelung zum Entgelt für Pastoralassistentinnen/ Pastoralassistenten im Vorbereitungsdienst in der Erzdiözese München und Freising
- F, 10. Sonderregelung zum Entgelt für Pastoralassistentinnen/ Pastoralassistenten im Vorbereitungsdienst in der Diözese Eichstätt
- F, 11. Sonderregelung zum Entgelt für Pastoralpraktikantinnen/ Pastoralpraktikanten in den Diözesen Regensburg, Passau und Würzburg
- F, 12. Sonderregelung zum Entgelt für Religionslehrkräfte im Kirchendienst in der Diözese Augsburg
- F, 13. Sonderregelung zum Entgelt für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst in der Erzdiözese München und Freising
- F, 14. (Sonderregelung zum Entgelt für Fachreferenten [für katholischen Religionsunterricht] in der Erzdiözese Bamberg)

Teil G: Weitere Beschlüsse

- G, 1. Kinderbetreuungszuschuss

Anhang: Beschluss der Freisinger Bischofskonferenz

Anhang I: Beschlüsse

Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen

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

Zentral-KODA

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

Änderungsbeschluss der Zentral-KODA vom 08. November 2018 gemäß § 3 Abs. 1 Ziffer

1. Zentral-KODA-Ordnung (ZKO)

Änderungsbeschluss zur Entgeltumwandlung

Entgeltumwandlung

Ordnung über die Anrechnung von Vordienstzeiten zur Anerkennung von Stufenlaufzeiten

Kinderbezogene Entgeltbestandteile

Einbeziehungsklauseln

Anhang II: Kirchengesetzliche Ordnungen mit arbeitsvertragsrechtlicher Relevanz

1. Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse

Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse

Artikel 1 – Grundprinzipien des kirchlichen Dienstes –

Artikel 2 – Geltungsbereich –

Artikel 3 – Begründung des Arbeitsverhältnisses –

Artikel 4 – Loyalitätsobliegenheiten –

Artikel 5 – Verstöße gegen Loyalitätsobliegenheiten –

Artikel 6 – Koalitionsfreiheit –

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

Artikel 8 – Mitarbeitervertretungsrecht als kirchliche Betriebsverfassung –

Artikel 9 – Fort- und Weiterbildung –

Artikel 10 – Gerichtlicher Rechtsschutz –

Authentische Interpretation der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse

2. Ordnung für Schlichtungsverfahren

I. Die Schlichtungsstelle

- § 1 Name, Sitz, Geschäftsstelle
- § 2 Zuständigkeit
- § 3 Mitglieder
- § 4 Unabhängigkeit, Schweigepflicht
- § 5 Amtszeit
- § 5a Abhängigkeit, Befangenheit, Ablehnung
- § 6 Vorzeitige Beendigung, Ausscheiden, Abberufung

II. Das Schlichtungsverfahren

- § 7 Beteiligte
- § 7a Zulassung von Bevollmächtigten
- § 7b Kostenhilfe
- § 8 Antragsgrundsatz
- § 9 Antragsinhalt
- § 10 Zurücknahme, Änderung des Antrags
- § 11 Zurückweisung des Antrags
- § 12 Befugnisse des Vorsitzenden
- § 13 Verhandlungsvorbereitung, mündliche Verhandlung
- § 14 Ladung zur mündlichen Verhandlung
- § 15 Ablauf der mündlichen Verhandlung
- § 16 Beweisaufnahme
- § 17 Einigungsempfehlung
- § 18 Rechtscharakter der Einigungsempfehlung
- § 19 Verfahrenskosten
- § 20 Kosten der Schlichtungsstelle
- § 21 Übergangsregelung
- § 22 In-Kraft-Treten

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

§ 1 Regelungsbereich

Erster Abschnitt: Beihilfe nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen

- § 2 Privat krankenversicherte Priester und Kirchenbeamte
 - § 2a Privat krankenversicherte Mitarbeiter mit schriftlicher Zusage auf Beihilfe nach beamtenrechtlichen Grundsätzen
 - § 2b Beamte des Katholischen Schulwerks in Bayern
- § 3 Gesetzlich krankenversicherte Priester und Kirchenbeamte
 - § 3a Gesetzlich krankenversicherte Mitarbeiter mit schriftlicher Zusage auf Beihilfe nach beamtenrechtlichen Grundsätzen
- § 4 Zuständigkeit

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

§ 5 Gesetzlich krankenversicherte hauptberufliche Diakone

§ 5a Privat krankenversicherte hauptberufliche Diakone

Dritter Abschnitt: Beihilfe auf Grund arbeitsvertragsrechtlicher Vorschriften

§ 6 Berechtigte Personen

§ 7 Beihilfeleistungen

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

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

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

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

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

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

§ 8 Sonderregelungen

Vierter Abschnitt: Gemeinsame Vorschriften

§ 9 Ausschluss von Beihilfeleistungen

§ 10 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. Zentral-KODA-Ordnung

Präambel

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

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

- § 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 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 Wahlbereiche
- Zweiter Abschnitt – Wahlvorstände
 - § 3 Bildung von Wahlvorständen
 - § 4 Zusammensetzung der Wahlvorstände
 - § 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

Fünfter Abschnitt – Wahlhandlung

§ 17 Stimmen

§ 18 Wahlunterlagen

§ 19 Durchführung der Wahl

Sechster Abschnitt – Feststellung des Wahlergebnisses

§ 20 Auszählung der Stimmen

§ 21 Ungültige Stimmen, Zurückweisung von Wahlbriefen

§ 22 Entscheidung des Wahlvorstandes

§ 23 Feststellung des Wahlergebnisses

§ 24 Vorläufiges Wahlergebnis

§ 25 Wahlanfechtung

§ 26 Endgültiges Wahlergebnis

§ 27 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 Arbeitsachen

§ 2 Sachliche Zuständigkeit

§ 3 Örtliche Zuständigkeit

§ 4 Besetzung der Gerichte

§ 5 Aufbringung der Mittel

§ 6 Gang des Verfahrens

§ 7 Verfahrensgrundsätze

§ 8 Verfahrensbeteiligte

§ 9 Beiladung

§ 10 Klagebefugnis

§ 11 Prozessvertretung

§ 12 Kosten (Gebühren und Auslagen)

§ 13 Rechts- und Amtshilfe

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

§ 14 Errichtung

§ 15 Gerichtssitz/Dienstaufsicht/Geschäftsstelle

§ 16 Zusammensetzung/Besetzung

§ 17 Rechtsstellung der Richter

§ 18 Ernennungsvoraussetzungen/Beendigung des Richteramtes

§ 19 Ernennung des Vorsitzenden

§ 20 Ernennung/Mitwirkung der beisitzenden Richter

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

§ 21 Errichtung

§ 22 Zusammensetzung/Besetzung

§ 23 Dienstaufsicht/Verwaltung

§ 24 Rechtsstellung der Richter/Ernennungsvoraussetzungen/Beendigung des Richteramtes

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

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

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

§ 27 Anwendbares Recht

§ 28 Klageschrift

§ 29 Klagerücknahme

§ 30 Klageänderung

§ 31 Zustellung der Klage/Klageerwidern

§ 32 Ladung zur mündlichen Verhandlung

§ 33 Vorbereitung der mündlichen Verhandlung

§ 34 Alleinentscheidung durch den Vorsitzenden

§ 35 Ablehnung von Gerichtspersonen

§ 36 Zustellungen und Fristen

§ 37 Wiedereinsetzung in versäumte Fristen

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

§ 38 Gang der mündlichen Verhandlung

§ 39 Anhörung Dritter

§ 40 Beweisaufnahme

§ 41 Vergleich, Erledigung des Verfahrens

§ 42 Beratung und Abstimmung

§ 43 Urteil

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

§ 44 Auflösung der Mitarbeitervertretung/Verlust der Mitgliedschaft in der
Mitarbeitervertretung

§ 44a Verlust der Mitgliedschaft in einer Kommission nach Art. 7 GrO

§ 44b Wahlprüfungsklage

§ 45 Organstreitverfahren über Zuständigkeit einer KODA

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

§ 46 Anwendbares Recht

§ 47 Revision

§ 48 Nichtzulassungsbeschwerde

§ 49 Revisionsgründe

§ 50 Einlegung der Revision

§ 51 Revisionsentscheidung

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

§ 52 Einstweilige Verfügung

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

§ 53 Vollstreckungsmaßnahmen

§ 54 Vollstreckung von Willenserklärungen

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

§ 55 Verfahrensbeschwerde

Vierter Teil – Schlussvorschriften –

§ 56 In-Kraft-Treten

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

§ 1 Gegenstand

§ 2 Vorbereitung der Entscheidung über die Entsendung

§ 3 Entscheidung über die Entsendung

§ 4 Bekanntmachung der Entscheidung über die Entsendung

§ 5 Kosten

§ 6 Übergangsvorschrift

Anhang IV

Abkürzungsverzeichnis

§ 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 Eingliederungszuschüsse nach den [§§ 88 ff. SGB III](#) 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. und D, 10 d.](#)

(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. und D, 10 d.](#)

(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. und D, 10 d.](#)

(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. und D, 10 d.](#)

Protokollnotiz zu Absatz 4:

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

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

(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. und D, 10 d.](#)

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

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 berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen. 3Eine Nebentätigkeit ist zu untersagen, wenn und soweit sie

- a) gegen kirchliche oder staatliche Gesetze verstößt,
- b) mit dem Ansehen des kirchlichen Dienstes nicht vereinbar ist,
- c) die/den Beschäftigte/n in Widerspruch zu ihren/seinen dienstlichen Pflichten bringt,
- d) in Konkurrenz zu der arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeit der/des Beschäftigten steht,

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

4Auch nicht anzeigepflichtige Nebentätigkeiten dürfen die Dienstobliegenheiten nicht beeinträchtigen.

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

Protokollnotiz zu Absatz 4:

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 5:

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

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

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

(7) 1Zur Schlichtung von Streitigkeiten aus dem kirchlichen Arbeitsverhältnis ist die Schlichtungsstelle anzurufen. 2Das Verfahren richtet sich nach der „Ordnung für Schlichtungsverfahren zur Beilegung von Streitigkeiten zwischen Dienstgebern und Mitarbeitern aus dem Arbeitsverhältnis in den bayerischen (Erz-)Diözesen“. 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, 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

Diözesen anfallen, kann einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und der/dem Beschäftigten oder durch Dienstvereinbarung abgewichen werden.

Abschnitt II: Arbeitszeit (§§ 6-11b)

Anmerkung zu Abschnitt II:

Bei In-Kraft-Treten dieser Bestimmungen bestehende Gleitzeitregelungen bleiben unberührt.

§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit ¹⁾

¹⁾ Für Mesner/-innen und Kirchenmusiker/-innen gilt die einschlägige jeweilige Regelung in der Dienstordnung.

(1) 1Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit richtet sich nach den Bestimmungen des TVöD - Fassung VKA*. 2Änderungen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit im Tarifvertrag (TVöD – Fassung VKA) für die Beschäftigten der Arbeitgeber, die Mitglieder des kommunalen Arbeitgeberverbandes Bayern sind, werden zum jeweiligen Zeitpunkt ihres In-Kraft-Tretens Bestandteil des ABD, soweit die Bayerische Regional-KODA nichts anderes beschließt. 3Bei Wechselschichtarbeit werden die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet. 4Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen betrieblichen/dienstlichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.

Protokollnotiz zu § 6 Absatz 1 Satz 1:

1. Ist bei teilzeitbeschäftigtem pädagogischem Personal im Arbeitsvertrag eine feste Stundenzahl vereinbart und verändert sich aufgrund der ab 01.07.2008 auf 39 Stunden erhöhten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit das Entgelt wegen einer anderen Relation von ermäßigter zur vollen Arbeitszeit, ist auf Antrag der/des Beschäftigten bis zum 30.06.2008 die Stundenzahl so aufzustocken, dass mindestens die Höhe des bisherigen Brutto-Entgelts erreicht wird.

2. 1Für Beschäftigte, deren Altersteilzeitarbeitsverhältnis nach der „Regelung der Altersteilzeitarbeit“ spätestens am 01.10.2005 begonnen hat, beträgt die regelmäßige Arbeitszeit im Sinne des Absatzes 1 Satz 1 für die Dauer der Vereinbarung 38,5 Stunden, sofern die Teilnahme des Beschäftigten an der Erhöhung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit im sozialrechtlichen Sinne zum Wegfall der in § 2 Absatz 1 Ziffer 2 Altersteilzeitgesetz normierten Voraussetzung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses führen würde. 2Für die nach dem 01.10.2005 beginnenden Altersteilzeitarbeitsverhältnisse ist für die Berechnung der bisherigen Arbeitszeit § 6 Absatz 2 Satz 3 Altersteilzeitgesetz anzuwenden, wobei die Rundung nach oben zu erfolgen hat. 3Die Sätze 1 und 2 finden auf die Altersteilzeitarbeitsverhältnisse mit Religionslehrerinnen und Religionslehrern im Kirchendienst an Volks- und Förderschulen und mit Religionslehrerinnen und Religionslehrern im Kirchendienst an Waldorfschulen und diesen gleichgestellten Schulen, die spätestens am 01.09.2005 begonnen haben, entsprechende Anwendung.

2a. Für das pädagogische Personal in Kindertageseinrichtungen, die sich in einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis befinden oder deren Altersteilzeitarbeitsverhältnis spätestens am 1. Juli 2008 beginnt, gilt Ziffer 1 Satz 1, Halbsatz 2 in der bis zum 30. Juni 2008 geltenden Fassung bei der Berechnung des Tabellenentgelts und von in Monatsbeträgen zustehenden Zulagen.

Anmerkung zu Ziffer 2a: Dem Tabellenentgelt stehen individuelle Zwischen- und Endstufen gleich.

*derzeit 39 Stunden wöchentlich

(2) 1Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. 2Abweichend von Satz 1 kann bei Beschäftigten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

(3) 1Soweit es die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse zulassen, wird die/der Beschäftigte am 15. August, am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 von der Arbeit freigestellt. 2Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. 3Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag, sowie für den 15. August, den 24. Dezember und den 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

Anmerkung zu Absatz 3 Satz 3: Die Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit betrifft die Beschäftigten, die wegen des Dienstplans am Feiertag frei haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten.

(4) Aus dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründen kann auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung im Rahmen des § 7 Absatz 1, 2 und des § 12 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

§ 16a Weitere Anrechnung von Vordienstzeiten bei Einstellung

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

¹abgedruckt in Anhang I

§ 17 Allgemeine Regelungen zu den Stufen

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

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

Anmerkung zu Absatz 2:

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

Anmerkung zu Absatz 2 Satz 2:

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

Anmerkung zu Absatz 2 Satz 6:

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

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

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

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

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

Protokollnotiz zu § 17 Absatz 3 Satz 3:

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

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

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

Anmerkung zu den Absätzen 4 und 4a:

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

§ 18 Leistungsentgelt

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 2:

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

2. Grundsätzlich steht das Volumen des Leistungsentgelts den Beschäftigten des Arbeitgebers zur Verfügung. Für die wertmäßige Ermittlung des für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehenden Gesamtvolumens und zur Auszahlung können

bei dem Arbeitgeber auch mehrere Abrechnungskreise gebildet oder mehrere Arbeitgeber zu einem Abrechnungskreis verbunden werden. Die Maßnahme darf nicht rechtsmissbräuchlich sein.

Protokollnotiz:

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

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

(4) Die ausgezahlten Leistungsentgelte sind zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

Anmerkungen zu § 18:

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

§ 18a Besondere Einmalzahlung

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

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

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

der für die Jahressonderzahlung geltenden Bemessungsgrundlage beträgt.

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 1:

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

1. wegen

- a) Erreichens der Regelaltersgrenze oder
- b) Bezugs einer Erwerbsminderungsrente oder
- c) Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Altersteilzeit oder
- d) Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses oder

e) einer betriebsbedingten Arbeitgeberkündigung aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden oder wenn sie

2. in unmittelbarem Anschluss an das Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber des kirchlichen Dienstes wechseln oder wenn sie

3. wegen

- a) eines mit Sicherheit zu erwartenden Personalabbaus oder
- b) Erfüllung der Voraussetzungen zum Bezug einer vorgezogenen Altersrente oder
- c) Schwangerschaft oder
- d) Niederkunft in den letzten drei Monaten oder

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

Protokollnotiz zu Absatz 2:

Erläuterung zur Festsetzung des Bemessungssatzes:

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

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

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

(4) Die besondere Einmalzahlung ist zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

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

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

§ 19 Erschwerniszuschläge

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

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

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

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

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

(5) 1Die zuschlagspflichtigen Arbeiten und die Höhe der Zuschläge werden gesondert geregelt. 2Bis zum In-Kraft-Treten einer entsprechenden Regelung gelten die Regelungen über die Höhe der Lohnzuschläge gemäß Teil B, 5.1. und 5.2. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung fort. 3Die zu zahlenden Erschwerniszuschlagsbeträge erhöhen sich mit Wirkung zum 01.03.2018 um 3,19 %, mit Wirkung zum 01.03.2020 um weitere 1,06 %. 4Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile eines Cents unter 0,5 sind abzurunden, Bruchteile von 0,5 und mehr aufzurunden.

§ 20 Jahressonderzahlung

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

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

(2) 1Die Jahressonderzahlung beträgt

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

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

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

Anmerkung zu Absatz 2:

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

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

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

1. für Beschäftigte, die kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen

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

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 4 Ziffer 1 Buchstabe c):

Entgelt in diesem Sinne ist auch der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld.

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

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

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

§ 20a Entgeltbezugsgröße

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

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

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

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

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

§ 20b Einmalige Sonderzahlung 2009

(aufgehoben durch Beschluss vom 30.11.2011 mit Inkraftsetzung zum 01.02.2012)

§ 21 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

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

Anmerkungen zu den Sätzen 2 und 3:

1. 1Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. 2Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. 3Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde gelegt.
2. 1Der Tagesdurchschnitt nach Satz 2 beträgt bei einer durchschnittlichen Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage 1/65 aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben. 2Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. 3Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln.
3. 1Liegt zwischen der Begründung des Arbeitsverhältnisses oder der Änderung der individuellen Arbeitszeit und dem maßgeblichen Ereignis für die Entgeltfortzahlung kein voller Kalendermonat, ist der Tagesdurchschnitt anhand der konkreten individuellen Daten zu ermitteln. 2Dazu ist die Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für diesen Zeitraum zugestanden haben, durch die Zahl der tatsächlich in diesem Zeitraum erbrachten Arbeitstage zu teilen.
4. 1Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, ist die/der Beschäftigte so zu stellen, als sei die Entgeltanpassung bereits mit Beginn des Berechnungszeitraums eingetreten. 2Der Erhöhungssatz beträgt für
 - vor dem 1. März 2018 zustehende Entgeltbestandteile 3,19 v.H.,
 - vor dem 1. April 2019 zustehende Entgeltbestandteile 3,09 v.H. und
 - vor dem 1. März 2020 zustehende Entgeltbestandteile 1,06 v.H.

§ 22 Entgelt im Krankheitsfall

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

Anmerkung zu Absatz 1 Satz 1:

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

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

nach [§ 23 Absatz 1](#)); bei freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Beschäftigten ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. ³Für Beschäftigte, die nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Krankengeldhöchstsatz, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen. ⁴Bei Teilzeitbeschäftigten ist das nach Satz 3 bestimmte fiktive Krankengeld entsprechend [§ 24 Absatz 2](#) zeitanteilig umzurechnen.

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

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

§ 23 Besondere Zahlungen

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

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

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 3:

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

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

§ 24 Berechnung und Auszahlung des Entgelts

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

Anmerkung zu Absatz 1:

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

Protokollnotiz zu Absatz 1:

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

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

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

festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt. 3Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ([§ 6 Absatz 1](#) und entsprechende Sonderregelungen) zu teilen.

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

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

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

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

(8) 1Die/der im Sinne des [§ 8 Absatz 1 Nummer 1 SGB IV](#) Beschäftigte kann

1. verlangen, dass insbesondere Entgelt, das die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt, durch Entgeltumwandlung gemäß [ABD Teil D, 10c](#), für die betriebliche Altersvorsorge verwendet wird, soweit nach der Satzung der Kasse, bei der diese zusätzliche betriebliche Altersversorgung durchgeführt wird, wechselnde Beträge innerhalb eines Jahres abgeführt werden können, oder

2. verlangen, dass die individuelle Arbeitszeit so angepasst wird, dass das zeitanteilige Entgelt die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt, oder

3. auf neben dem Tabellenentgelt bestehende Entgeltbestandteile und/oder die Jahressonderzahlung zum Teil oder zur Gänze verzichten. 2Der Verzicht kann frühestens nach einem Jahr widerrufen werden. 3Verzicht und Widerruf bedürfen der Schriftform.

§ 25 Betriebliche Altersversorgung bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden

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

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

(2) (frei)

§ 25a Betriebliche Altersversorgung bei der Pensionskasse der Caritas VVaG

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

Protokollnotiz:

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

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

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

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

Protokollnotiz:

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

§ 25c Betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung

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

¹ Versorgungsordnung C abgedruckt im Teil D.

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

§ 26 Erholungsurlaub

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

Anmerkung zu Absatz 1 Satz 5
Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden; dabei soll ein Urlaubsteil von zwei Wochen Dauer angestrebt werden.

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

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

§ 26a Übergangsvorschriften zum Erholungsurlaub

(aufgehoben zum 01.01.2014 durch Beschluss vom 04.06.2014)

§ 27 Zusatzurlaub

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

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

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

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

Anmerkung zu den Absätzen 1 und 2:

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. HRC](#), 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. 2Vor Ablauf des Arbeitsvertrages hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob eine unbefristete oder befristete Weiterbeschäftigung möglich ist.

(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 nur zulässig, 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 sechs Monaten

vier Wochen,

von insgesamt mehr als einem Jahr

sechs Wochen

zum Schluss eines Kalendermonats,

von insgesamt mehr als zwei Jahren

drei Monate,

von insgesamt mehr als drei Jahren

vier 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. 5Für 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).

Anmerkung zu Absatz 5:

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

(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 Rentenantrag 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.

Abschnitt VI: Sonstige Vorschriften (§§ 36-43)

§ 36 Beihilfen bei Krankheits-, Pflege-, Geburts- und Todesfällen, Unterstützungen

Für die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Pflege-, Geburts- und Todesfällen sowie von Unterstützungen gilt die [Beihilfeordnung Teil A](#)¹ in ihrer jeweiligen Fassung.

¹ [Beihilfeordnung Teil A](#) abgedruckt im [Anhang II](#).

§ 36a Kirchliche Höhrversicherung I in Krankheitsfällen

Der/Dem Beschäftigten wird unbeschadet der Gewährung von Beihilfen nach [§ 36](#) eine gesonderte kirchliche Höhrversicherung in Krankheitsfällen nach Maßgabe der [Beihilfeordnung Teil B](#)¹ in ihrer jeweiligen Fassung ermöglicht.²

¹ [Beihilfeordnung Teil B](#) abgedruckt im [Anhang II](#).

² Bei Änderungen der kirchlichen Höhrversicherung in Krankheitsfällen haben sich die bayerischen Diözesen mit der Bayerischen Regional-KODA ins Benehmen zu setzen.

§ 36b Übergangsregelung für die kirchliche Beihilfeversicherung bei Krankheitsfällen

(1) ¹Zur Wahrung des Besitzstandes wird den Beschäftigten, die

1. am 31.08.1994 in einem unter die arbeitsvertragsrechtlichen Regelungen der bayerischen Diözesen fallenden Arbeitsverhältnis gestanden haben, das am 01.09.1994 mit mindestens der Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines/einer entsprechenden vollbeschäftigten Beschäftigten fortbestanden hat, und die

2. am 31.08.1994 nach diözesaner Regelung einen Anspruch auf Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Pflege-, Geburts- und Todesfällen sowie von Unterstützungen nach Tarif 820 der Beihilfeversicherung hatten,

die kirchliche Höhrversicherung in Krankheitsfällen gemäß [§ 36a](#) nach Ablauf der jeweiligen diözesanen Wartezeit für die Dauer dieses Arbeitsverhältnisses als Beihilfe ohne eigene Kostenbeteiligung gewährt. ²Der Übertritt in ein Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber, der das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen anwendet, ist unschädlich, soweit eine Unterbrechung nicht vorliegt und der neue Arbeitgeber die gleichen diözesanen Beihilferegelungen anwendet.¹ ³Satz 1 und 2 gilt auch für Beschäftigte, die die Voraussetzungen des Satz 1 Nr. 2 wegen Inanspruchnahme von Elternzeit, Sonderurlaub nach [§ 28 Absatz 2](#) oder Teilzeitbeschäftigung nach [§ 11](#) nicht erfüllen, sofern der Beschäftigungsumfang des/der Beschäftigten im unmittelbaren Anschluss wieder mindestens die Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines/einer entsprechenden vollbeschäftigten Beschäftigten beträgt.

¹Satz 1 findet auch Anwendung im Ruhestand, sofern und soweit dem/der Beschäftigten eine entsprechende Zusage erteilt worden ist.

(2) Beschäftigte, die am 31.12.1998 Beihilfeansprüche nach Tarif 825 hatten, erhalten für die Dauer dieses Beschäftigungsverhältnisses bei einer Versicherung im Tarif 820 K den Betrag, der der Differenz aus dem Tarif 825 der Beihilfeversicherung und dem Tarif 810 der Beihilfeversicherung zum Stande vom 31.12.1998 entspricht.

§ 36c Kirchliche Höherversicherung II in Krankheitsfällen

(1) Der/Dem Beschäftigten wird unbeschadet der Gewährung von Beihilfen nach [§ 36](#) eine gesonderte kirchliche Höherversicherung in Krankheitsfällen nach Maßgabe der Beihilfeordnung Teil C¹ in ihrer jeweiligen Fassung ermöglicht.²

(2) 1Für Beschäftigte mit Anspruch auf Beihilfen nach [§ 36b Absatz 1](#), die von der Möglichkeit der gesonderten kirchlichen Höherversicherung nach Absatz 1 (Beihilfeordnung Teil C) Gebrauch machen, bleibt der Anspruch aus [§ 36b Absatz 1](#) unberührt. 2Die/Der Beschäftigte trägt nur die über den Anspruch auf Beihilfen nach [§ 36b Absatz 1](#) hinausgehenden Kosten der Kirchlichen Höherversicherung II in Krankheitsfällen.³

(3) Für Beschäftigte mit Anspruch nach [§ 36b Absatz 2](#), die von der Möglichkeit der gesonderten kirchlichen Höherversicherung nach Absatz 1 (Beihilfeordnung Teil C) Gebrauch machen, bleibt der Anspruch aus [§ 36b Absatz 2](#) unberührt.

¹Beihilfeordnung Teil C abgedruckt im Anhang II.

²Bei Änderungen der kirchlichen Höherversicherung II in Krankheitsfällen haben sich die bayerischen Diözesen mit der Bayerischen Regional-KODA ins Benehmen zu setzen.

³[§ 36c Absatz 2](#) findet auch Anwendung im Ruhestand, sofern und soweit der/dem Beschäftigten eine entsprechende Zusage gem. [§ 36b Absatz 1](#) (Fußnote 1) erteilt worden ist.

§ 36d Erstausrstattung bei Geburten

(1) 1Beschäftigte erhalten bei der Geburt eines Kindes eine Geburtspauschale. 2Die Geburtspauschale beträgt 358,00 Euro pro Kind. 3Stehen beide Eltern in einem Arbeitsverhältnis, auf welches das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen Anwendung findet, erhalten beide jeweils die Hälfte der Geburtspauschale.

Protokollnotiz zu Absatz 1:

Absatz 1 gilt entsprechend im Falle der Adoption eines Kindes, sofern ein Anspruch auf Elterngeld und Elternzeit nach dem Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG) besteht.

(2) Der Anspruch nach Absatz 1 besteht auch, wenn das Beschäftigungsverhältnis wegen Elternzeit oder Sonderurlaubs zum Zwecke der Erziehung eines Kindes bzw. wegen der Betreuung eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen ruht.

(3) Etwaige Leistungen Dritter, insbesondere aus der Beihilfeversicherung, werden auf den Anspruch nach Absatz 1 nicht angerechnet.

(4) Steht eine Beschäftigte/ein Beschäftigter in mehreren Beschäftigungsverhältnissen, auf die das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen Anwendung findet, erhält die/der Beschäftigte die Geburtspauschale bzw. im Fall des Absatzes 1 Satz 3 die Hälfte der Geburtspauschale von jedem Arbeitgeber anteilig, insgesamt jedoch nur ein Mal.

§ 36e Kostenpauschale bei Fehl- oder Totgeburten

(1) Der Arbeitgeber gewährt der/dem Beschäftigten zu den Kosten der Beerdigung einer Fehl- oder Totgeburt eine Kostenpauschale in Höhe von 358,00 Euro.

(2) Der Anspruch nach Absatz 1 besteht auch, wenn das Beschäftigungsverhältnis wegen Elternzeit oder Sonderurlaubs zum Zwecke der Erziehung eines Kindes bzw. wegen der Betreuung eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen ruht.

(3) Etwaige Leistungen Dritter werden auf den Anspruch nach Absatz 1 nicht angerechnet.

(4) 1Bei Beschäftigungsverhältnissen zu mehreren Arbeitgebern, die das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen anwenden, erhält der/die Beschäftigte die Kostenpauschale von jedem Arbeitgeber anteilig, insgesamt jedoch nur ein Mal. 2Dies gilt auch, wenn beide Ehepartner bei einem Arbeitgeber beschäftigt sind, der das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen anwendet.

§ 37 Ausschlussfrist

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

Protokollnotiz zu Absatz 1:

Bei Beschlüssen der Bayerischen Regional-KODA, die vom jeweiligen Diözesanbischof rückwirkend in Kraft gesetzt werden, beginnt die Ausschlussfrist frühestens mit dem Erscheinungsdatum des Amtsblatts der jeweiligen Diözese.

(2) Absatz 1 gilt nicht für Ansprüche aus einem Sozialplan sowie für Ansprüche, soweit sie kraft Gesetzes einer Ausschlussfrist entzogen sind.

§ 38 Begriffsbestimmungen

(1) *(frei)*

(2) *(frei)*

(3) *(frei)*

(4) Leistungsgeminderte Beschäftigte sind Beschäftigte, die ausweislich einer Bescheinigung des beauftragten Arztes ([§ 3 Absatz 4](#)) nicht mehr in der Lage sind, auf Dauer die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung in vollem Umfang zu erbringen, ohne deswegen zugleich teilweise oder in vollem Umfang erwerbsgemindert im Sinne des [SGB VI](#) zu sein.

Anmerkung zu § 38 Absatz 4:

Die auf leistungsgeminderte Beschäftigte anzuwendenden Regelungen zur Entgeltsicherung bestimmen sich nach [§ 16a Teil A.3.](#)

(5) 1Die Regelungen für Angestellte finden Anwendung auf Beschäftigte, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte. 2Die Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter finden Anwendung auf Beschäftigte, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Arbeiter unterlegen hätte.

§ 39 Erstattung von Auslagen

(1) Für die Erstattung von Auslagen für Dienstreisen und Dienstgänge findet die Reisekostenordnung der bayerischen Diözesen Anwendung.

(2) Für die Erstattung von

- a) Auslagen aus Anlass der Abordnung,
 - b) Auslagen für Reisen zur Einstellung vor Begründung des Arbeitsverhältnisses,
 - c) Auslagen aus Anlass der Ausbildung,
 - d) Fahrtkosten für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstelle aus besonderem Anlass
- finden die in der jeweiligen Diözese geltenden Bestimmungen Anwendung.

§ 40 Dienstreisen

(1) 1Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. 2Es wird jedoch für jeden Tag einschließlich der Reisetage mindestens die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit berücksichtigt.

(2) 1Die über die tägliche dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit hinausgehende Reisezeit wird wie regelmäßige Arbeitszeit vergütet oder wie Zeiten im Sinne des [§ 6 Absatz 1 und 2](#) ausgeglichen. 2Dabei wird bei Dienstreisen die Zeit, die für die Hin- und Rückreise zum und vom auswärtigen Geschäftsort benötigt wird, bis zu zehn Stunden täglich einschließlich der Arbeitszeit (Montag mit Freitag) angerechnet. 3Bei Dienstreisen an Samstagen und Sonntagen wird die Reisezeit in vollem Umfang bis 60 Stunden pro Kalenderwoche (Montag mit Sonntag) angerechnet. 4Muss bei eintägigen Dienstreisen von Beschäftigten, die in der Regel mindestens an zehn Tagen im Monat außerhalb ihres ständigen Dienstortes arbeiten, am auswärtigen Geschäftsort mindestens die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit abgeleistet werden und müssen für die Hin- und Rückreise zum oder vom Geschäftsort einschließlich der erforderlichen Wartezeiten mehr als zwei Stunden aufgewendet werden, wird der Arbeitszeit eine Stunde hinzugerechnet.

(3) 1Zeitzuschläge gemäß [§ 8](#) werden nur für Zeiten der dienstlichen Inanspruchnahme, nicht jedoch für Reisezeiten gewährt. 2Die über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ([§ 6](#)) hinaus geleisteten Arbeitsstunden und Reisezeiten sind grundsätzlich durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen.

§ 41 Umzugskosten/Trennungsgeld

Für die Erstattung von Umzugskosten sowie Trennungsgeld finden die in der jeweiligen Diözese geltenden Regelungen Anwendung.

§ 42 Saisonaler Ausgleich

In Einrichtungen, in denen aufgrund besonderer kirchlicher Aufgaben oder Feierstunden oder saisonbedingt erheblich verstärkte Tätigkeiten anfallen, kann für diese Tätigkeiten die regelmäßige Arbeitszeit auf bis zu 60 Stunden in einem Zeitraum von bis zu sieben Tagen verlängert werden, wenn durch Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bis zum Ende des Ausgleichszeitraums nach [§ 6 Absatz 2 Satz 1](#) ein entsprechender Zeitausgleich durchgeführt wird.

§ 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) ¹Für Beschäftigte der Entgeltgruppe 15 in den Ordinariaten sind Mehrarbeiten und Überstunden durch das Tabellenentgelt abgegolten. ²Beschäftigte der Entgeltgruppen 13 und 14 in den Ordinariaten erhalten nur dann ein Überstundenentgelt, wenn die Leistung der Mehrarbeit oder der Überstunden für sämtliche Beschäftigte des Ordinariates angeordnet ist; im Übrigen ist über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit dieser Beschäftigten durch das Tabellenentgelt abgegolten. ³Satz 1 gilt auch für Leiterinnen/Leiter von Dienststellen und deren ständige Vertreterinnen/Vertreter, die in die Entgeltgruppen 14 und 15 eingruppiert sind.

Abschnitt VII: Sonderregelungen (§§ 44-46)

§ 44 Besondere Regelungen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

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

§ 45 Entgelt der Beschäftigten in der Pflege

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

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

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

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

Anmerkung zu Absatz 3:

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

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

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

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

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

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

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

Die Jahressonderzahlung beträgt bei Beschäftigten

in den Entgeltgruppen

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

in den Entgeltgruppen

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

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

§ 46 Besondere Regelungen für Beschäftigte in handwerklichen Tätigkeiten

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

Anlage zu § 44

§ 1 Entgelt

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

(2) Anstelle des § 16 gilt folgendes:

¹Die Entgeltgruppen S 2 bis S 18 umfassen sechs Stufen. ²Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. ³Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt sie/er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens vier Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. ⁴Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist. ⁵Bei einem Wechsel zwischen Arbeitgebern im Sinne des § 1 Absatz 1 dürfen Beschäftigte nicht mehr als eine Entwicklungsstufe gegenüber dem vorherigen Arbeitsverhältnis mit

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

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

⁷Abweichend von Satz 1 ist Endstufe die Stufe 4

- a) in der Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 3 und
- b) in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppe 3.

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

Anmerkung zu Absatz 2 Satz 3:

Ein Berufspraktikum nach den Regelungen für die Praktikantinnen und Praktikanten gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 5:

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

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

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

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

die Entgeltgruppe	der Entgeltgruppe
S 2	2
S 3	4
S 4	5
S 5	6
S 6 bis S 8b	8
S 9 bis S 11a	9a
S 11b bis S 13	9b
S 14	9c

S 15 und S 16	10
S 17	11
S 18	12.

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

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

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

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

Anmerkung zu Absatz 4 Satz 2:
Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltpassungen teil.

Anmerkung zu Absatz 4:

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

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

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

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

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

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

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

(4) 1Die Kommission nach Absatz 3 oder 3a kann zeitlich befristet Gesundheitszirkel zur Gesundheitsförderung einrichten, deren Aufgabe es ist, Belastungen am Arbeitsplatz und

deren Ursachen zu analysieren und Lösungsansätze zur Verbesserung der Arbeitssituation zu erarbeiten. 2Sie berät über Vorschläge der Gesundheitszirkel und unterbreitet, wenn ein Arbeitsschutzausschuss gebildet ist, diesem, ansonsten dem Arbeitgeber Vorschläge. 3Die Ablehnung eines Vorschlags ist durch den Arbeitgeber zu begründen. 4Näheres regelt die Geschäftsordnung der Kommission.

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

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

§ 3 Abweichende Kündigungstermine

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

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

Anlage zu § 45

Nr. 1 zu § 6 – Regelmäßige Arbeitszeit –

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

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

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

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

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

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

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

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

** hierzu Anmerkungen Nr. 1 und Nr. 2

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(7) 1In den Fällen, in denen Beschäftigte Teilzeitarbeit gemäß § 11 vereinbart haben, verringern sich die Höchstgrenzen der wöchentlichen Arbeitszeit nach den Absätzen 2 bis 4 in demselben Verhältnis wie die Arbeitszeit dieser Beschäftigten zu der regelmäßigen Arbeitszeit

der Vollbeschäftigten. 2Mit Zustimmung der/des Beschäftigten oder aufgrund von dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.

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

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

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

* hierzu Anmerkung Nr. 2

Nr. 3

zu § 8 – Ausgleich für Sonderformen der Arbeit –

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

* hierzu Anmerkung Nr. 2

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

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

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

* Hierzu Anmerkung Nr. 3

Anmerkungen:

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

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

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

Anlage zu § 46

§ 1 Geltungsbereich

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

§ 2 Eingruppierung

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

§ 3 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit

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

§ 4 Vorarbeiterinnenzulage/Vorarbeiterzulage

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

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

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

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

Anmerkung zu Abs. 2:

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

§ 5 Ausbildungszulage

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

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

§ 6 Betriebseigene Prüfung

(1) 1Handwerklich Beschäftigte, die in die Entgeltgruppen 1 bis 4 eingruppiert sind und die nicht die Anforderungen in der Person für eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 5 erfüllen, können eine verwaltungs- oder betriebseigene Prüfung ablegen, deren Bestehen Voraussetzung für die Eingruppierung in die Entgeltgruppen 5, 6 und 7 ist. 2Ein Anspruch auf Zulassung zur Prüfung besteht, wenn Beschäftigte seit mindestens drei Jahren bei ihrem Arbeitgeber auf einem oder mehreren Teilgebieten des anerkannten Ausbildungsberufs, für den sie die Prüfung ablegen wollen, in nicht unerheblichem Umfang tätig waren.

Protokollnotiz zu Satz 2:

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

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

- a) für die ein anerkannter Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren Grundlage ist; dies gilt auch, wenn eine dreijährige Ausbildung im Tätigkeitsmerkmal als einschlägige Ausbildung genannt ist;
und
- b) die im Bereich des Arbeitgebers, bei dem die/der Beschäftigte tätig ist, vorkommen.

Anmerkung zu Abs. 2 Buchst. b):

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

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

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

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

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

- a) eine Vertreterin/ein Vertreter des Arbeitgebers
- b) ein Mitglied der Mitarbeitervertretung
- c) eine/ein vom Arbeitgeber bestimmte Sachverständige/bestimmter Sachverständiger
- d) eine/ein von der Mitarbeitervertretung bestimmte Sachverständige/bestimmter Sachverständiger.

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

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

(8) 1Die betriebseigene Prüfung soll sich auf eine mündliche und/oder schriftliche Prüfung sowie die fachgerechte Erledigung einer praktischen Aufgabe erstrecken. 2Die Prüfung muss an der Betriebspraxis orientiert sein. 3Sie muss so gestaltet sein, dass die/der Beschäftigte durch die Prüfung nachweisen kann, dass sie/er die in ihrem/seinem Tätigkeitsbereich notwendigen Fachkenntnisse und Fertigkeiten besitzt, um den an entsprechend ausgebildete Beschäftigte seines Tätigkeitsbereiches durchschnittlich zu stellenden Anforderungen genügen zu können. 4Die Prüfung ist bestanden, wenn die/der Beschäftigte in Bezug auf ihren/seinen Tätigkeitsbereich ausreichende Fachkenntnisse und Fertigkeiten nachweist. 5Besteht die/der Beschäftigte die Prüfung nicht, so kann sie/er sie frühestens nach Ablauf von sechs Monaten wiederholen. 6Eine weitere Wiederholung ist nur zugelassen, wenn triftige Gründe gegeben sind. 7Insgesamt sind maximal drei Versuche zulässig.

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

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

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

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

Abschnitt VIII: Anhänge und Anlagen

Anhang zu § 5

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

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

Anhang zu § 9

Bereitschaftszeiten Hausmeisterinnen/Hausmeister

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

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 vom 1. April 2021 bis 31. März 2022
(monatlich in Euro)

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	4.928,35	5.263,48	5.637,30	6.147,62	6.672,58	7.017,95
14	4.462,65	4.766,11	5.162,41	5.602,17	6.092,39	6.444,31
13	4.113,41	4.445,99	4.824,60	5.235,66	5.719,35	5.981,85
12	3.686,55	4.069,25	4.516,49	5.012,74	5.595,03	5.871,32
11	3.558,11	3.910,10	4.240,84	4.599,68	5.090,78	5.367,08
10	3.430,51	3.706,30	4.019,82	4.359,85	4.738,50	4.862,83
9c	3.330,42	3.576,45	3.844,01	4.132,31	4.442,23	4.664,40
9b	3.124,70	3.355,30	3.500,00	3.928,24	4.181,99	4.475,93
9a	3.014,89	3.213,55	3.406,89	3.836,98	3.934,29	4.182,75
8	2.858,91	3.049,92	3.182,23	3.314,31	3.455,98	3.524,11
7	2.685,53	2.905,60	3.036,70	3.169,00	3.293,78	3.360,79
6	2.636,00	2.817,11	2.944,11	3.069,78	3.193,22	3.256,10
5	2.530,74	2.706,42	2.825,08	2.950,74	3.067,50	3.127,85
4	2.413,07	2.590,85	2.740,02	2.832,88	2.925,73	2.980,10
3	2.375,89	2.567,08	2.613,61	2.719,96	2.799,76	2.872,87
2	2.202,51	2.396,00	2.442,92	2.509,87	2.657,03	2.810,98
1		1.979,88	2.012,63	2.053,59	2.091,77	2.190,05

Entgelttabelle
gültig vom 1. April 2022
(monatlich in Euro)

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

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 2020) (in Euro)

Entgeltgruppe	Stufe 3	Stundenentgelt*
15Ü	6.658,25	39,27
15	5.559,47	32,79
14	5.091,13	30,02
13	4.757,99	28,06
12	4.454,13	26,27
11	4.182,29	24,66
10	3.964,32	23,38
9c	3.790,94	22,36
9b	3.450,00	20,35
9a	3.356,89	19,80
8	3.132,23	18,47
7	2.986,70	17,61
6	2.894,11	17,07
5	2.775,08	16,37
4	2.690,02	15,86
3	2.563,61	15,12
2Ü	2.473,88	14,59
2	2.392,92	14,11
1	1.962,63	11,57

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

Anlage D: Zahlungsvolumen des Leistungsentgelts gemäß ABD

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

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

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

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

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

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

- Entgelt von Beschäftigten, die im Laufe des Vorjahres ausgeschieden sind
- Krankengeldzuschuss
- Zuschuss zum Mutterschaftsgeld
- Monatsentgelte von vertretungsweisen Aushilfen, soweit nicht kurzfristig beschäftigt

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

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

- Entgelt von kurzfristig Beschäftigten
- Fahrtkostenzuschuss

Anlage E: Einführung, Leistungsfeststellung und Auszahlung des Leistungsentgelts

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

Anlage F: Tabellenentgelte zu Abschnitt VII

Tabelle
Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst
gültig vom 1. April 2021 bis 31. März 2022
(monatlich in Euro)

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3.954,60	4.060,36	4.584,31	4.977,24	5.566,65	5.926,84
S 17	3.630,87	3.896,65	4.322,33	4.584,31	5.108,21	5.416,02
S 16	3.552,52	3.811,52	4.099,67	4.453,31	4.846,25	5.082,02
S 15	3.420,09	3.667,41	3.929,41	4.230,66	4.715,28	4.924,83
S 14	3.385,53	3.629,81	3.920,94	4.217,08	4.544,56	4.773,76
S 13	3.301,68	3.539,70	3.863,91	4.125,84	4.453,31	4.617,03
S 12	3.292,48	3.529,83	3.840,48	4.115,53	4.456,09	4.600,17
S 11b	3.246,36	3.480,33	3.644,72	4.063,86	4.391,31	4.587,78
S 11a	3.184,84	3.414,31	3.577,32	3.994,89	4.322,33	4.518,80
S 10	[nicht besetzt]					
S 9	2.942,66	3.154,40	3.401,85	3.763,74	4.105,91	4.368,23
S 8b	2.942,66	3.154,40	3.401,85	3.763,74	4.105,91	4.368,23
S 8a	2.879,77	3.086,91	3.300,62	3.503,09	3.701,02	3.909,16
S 7	2.805,05	3.006,72	3.207,39	3.408,02	3.558,53	3.785,32
S 6	[nicht besetzt]					
S 5	[nicht besetzt]					
S 4	2.682,35	2.875,04	3.050,62	3.169,76	3.282,63	3.458,47
S 3	2.526,93	2.708,24	2.876,92	3.031,80	3.102,66	3.187,31
S 2	2.335,34	2.446,40	2.528,56	2.617,76	2.718,07	2.818,42

Tabelle Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst gültig ab 1. April 2022 (monatlich in Euro)
--

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

Entgelttabelle Beschäftigte in der Pflege gültig vom 1. April 2021 bis 31. März 2022 (monatlich in EUR)						
Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 16		4.411,44	4.566,09	5.065,45	5.647,54	5.904,31
P 15		4.316,70	4.458,22	4.812,05	5.235,51	5.397,23
P 14		4.212,26	4.350,37	4.695,64	5.164,74	5.250,34
P 13		4.107,84	4.242,52	4.579,21	4.822,33	4.885,10
P 12		3.898,94	4.026,79	4.346,38	4.542,69	4.634,00
P 11		3.690,08	3.811,07	4.113,54	4.314,41	4.405,73
P 10		3.483,15	3.595,70	3.914,93	4.069,02	4.166,03
P 9		3.314,30	3.483,15	3.595,70	3.812,20	3.903,51
P 8		3.053,48	3.199,83	3.387,47	3.539,01	3.750,98
P 7		2.880,56	3.053,48	3.319,54	3.452,54	3.589,56
P 6	2.429,67	2.588,09	2.747,56	3.086,75	3.173,21	3.332,80
P 5	2.334,28	2.550,89	2.614,56	2.720,95	2.800,78	2.988,30

Entgelttabelle Beschäftigte in der Pflege gültig ab 1. April 2022 (monatlich in EUR)						
Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 16		4.490,85	4.648,28	5.156,63	5.749,20	6.010,59
P 15		4.394,40	4.538,47	4.898,67	5.329,75	5.494,38
P 14		4.288,08	4.428,68	4.780,16	5.257,71	5.344,85
P 13		4.181,78	4.318,89	4.661,64	4.909,13	4.973,03
P 12		3.969,12	4.099,27	4.424,61	4.624,46	4.717,41
P 11		3.756,50	3.879,67	4.187,58	4.392,07	4.485,03
P 10		3.545,85	3.660,42	3.985,40	4.142,26	4.241,02
P 9		3.373,96	3.545,85	3.660,42	3.880,82	3.973,77
P 8		3.108,44	3.257,43	3.448,44	3.602,71	3.818,50
P 7		2.932,41	3.108,44	3.379,29	3.514,69	3.654,17
P 6	2.473,40	2.634,68	2.797,02	3.142,31	3.230,33	3.392,79
P 5	2.376,30	2.596,81	2.661,62	2.769,93	2.851,19	3.042,09

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. März 2018 bis zum 31. März 2019	Stundenentgelt gültig vom 1. April 2019 bis zum 29. Februar 2020	Stundenentgelt gültig ab 1. März 2020
15	34,30 €	35,30 €	35,65 €
14	31,60 €	32,56 €	32,90 €
13	28,96 €	29,85 €	30,17 €
12	28,45 €	29,28 €	29,58 €
11	28,02 €	28,88 €	29,19 €
10	25,45 €	26,23 €	26,50 €
9c	22,22 €	22,98 €	23,25 €
9b	21,77 €	22,46 €	22,70 €
9a	21,31 €	21,91 €	22,12 €
8	20,29 €	20,89 €	21,10 €
7	19,56 €	20,13 €	20,33 €
6	18,86 €	19,43 €	19,63 €
5	17,68 €	18,22 €	18,41 €
4	17,14 €	17,65 €	17,83 €
3	16,63 €	17,14 €	17,32 €
2	16,06 €	16,60 €	16,79 €
1	12,84 €	13,37 €	13,56 €

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

Entgelt- gruppe	Stundenentgelt gültig vom 1. März 2018 bis zum 28. Februar 2019	Stundenentgelt gültig vom 1. März 2019 bis zum 29. Februar 2020	Stundenentgelt gültig ab 1. März 2020
P 16	30,45 €	31,45 €	31,78 €
P 15	28,20 €	29,13 €	29,43 €
P 14	26,58 €	27,45 €	27,74 €
P 13	25,00 €	25,82 €	26,09 €
P 12	23,80 €	24,58 €	24,84 €
P 11	23,16 €	23,92 €	24,17 €
P 10	21,98 €	22,70 €	22,94 €
P 9	21,50 €	22,21 €	22,44 €
P 8	21,06 €	21,75 €	21,98 €
P 7	20,26 €	20,93 €	21,15 €
P 6	18,54 €	19,15 €	19,35 €
P 5	17,07 €	17,63 €	17,82 €

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. März 2018 bis zum 31. März 2019	Stundenentgelt gültig vom 1. April 2019 bis zum 29. Februar 2020	Stundenentgelt gültig ab 1. März 2020
9a	21,84 €	22,45 €	22,67 €
8	21,01 €	21,63 €	21,85 €
7	20,09 €	20,67 €	20,88 €
6	19,28 €	19,86 €	20,07 €
5	18,43 €	18,99 €	19,19 €
4	17,61 €	18,13 €	18,31 €
3	16,88 €	17,40 €	17,58 €
2Ü	16,17 €	16,67 €	16,85 €
2	15,69 €	16,22 €	16,40 €

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 2020)
(in Euro)

Entgeltgruppe	Stufe 3	Stundenentgelt *
S 18	4.521,02	26,66
S 17	4.262,65	25,14
S 16 Ü	4.191,54	24,72
S 16	4.043,07	23,84
S 15	3.875,16	22,85
S 14	3.866,80	22,80
S 13 Ü	3.864,90	22,79
S 13	3.810,56	22,47
S 12	3.787,46	22,34
S 11b	3.594,40	21,20
S 11a	3.527,32	20,80
S 10	3.366,21	19,85
S 9	3.351,85	19,77
S 8b	3.351,85	19,77
S 8a	3.250,62	19,17
S 7	3.157,39	18,62
S 4	3.000,62	17,7
S 3	2.826,92	16,67
S 2	2.478,56	14,62

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

Stundenentgelte (Pflegedienst)

(gültig ab 1. März 2020)
(in Euro)

Entgeltgruppe	Stufe 3	Stundenentgelt *
P 16	4.503,05	26,56
P 15	4.396,67	25,93
P 14	4.290,31	25,30
P 13	4.183,94	24,67
P 12	3.971,19	23,42
P 11	3.758,45	22,16
P 10	3.545,70	20,91
P 9	3.433,15	20,25
P 8	3.149,83	18,58
P 7	3.003,48	17,71
P 6	2.697,56	15,91
P 5	2.564,54	15,12

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

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

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

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

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

...,, ...

Feststellungs- bzw. Redaktionsbeschluss

Tarifliche Korrekturen

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

KODA-Korrekturen

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

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

A, 2. Entgeltordnung

A, 2.1. Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen)

1. Vorrang spezieller Tätigkeitsmerkmale

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

Anmerkung zu Nummer 1 Satz 2:

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

Protokollnotiz zu Nummer 1 Satz 3:

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

2. Tätigkeitsmerkmale mit Anforderungen in der Person

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

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

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

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

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 in Tagesschulen für gehörgeschädigte, sprachgeschädigte, sehbehinderte oder anderweitig körperbehinderte oder für entwicklungsgestörte oder geistig behinderte Schülerinnen und Schüler.
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, denen mindestens eine Schulhausmeisterin oder ein Schulhausmeister durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt ist.

Entgeltgruppe 7

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

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

Entgeltgruppe 8

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

30. Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

Entgeltgruppe S 2

Beschäftigte in der Tätigkeit von Kinderpflegerinnen/Kinderpflegern mit staatlicher Anerkennung.
(Hierzu Anmerkung Nummer 1)

Entgeltgruppe S 3

Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
(Hierzu Anmerkung Nummer 1 und 1a)

Entgeltgruppe S 4

1. Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1 und 2)

2. Beschäftigte im handwerklichen Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung.
(Hierzu Anmerkung Nummer 1)

3. Beschäftigte in der Tätigkeit von Erzieherinnen/Erziehern, Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspfleger oder Heilerzieherinnen/Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1 und 3)

Entgeltgruppe S 5

[nicht besetzt]

Entgeltgruppe S 6

[nicht besetzt]

Entgeltgruppe S 7

Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung als Gruppenleiterin/Gruppenleiter in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen.
(Hierzu Anmerkung Nummer 1)

Entgeltgruppe S 8a

Erzieherinnen/Erzieher, Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspfleger und Heilerzieherinnen/Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Anmerkungen Nummern 1, 1a, 3 und 5)

Entgeltgruppe S 8b

1. Erzieherinnen/Erzieher, Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspfleger und Heilerzieherinnen/Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten.

(Hierzu Anmerkungen Nummern 1, 3, 5 und 6)

2. Handwerksmeisterinnen/Handwerksmeister, Industriemeisterinnen/Industriemeister oder Gärtnermeisterinnen/Gärtnermeister als Gruppenleiterin/Gruppenleiter in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen.

(Hierzu Anmerkung Nummer 1)

3. Beschäftigte in der Tätigkeit von Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeitern bzw. Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung.

(Hierzu Anmerkung Nummer 1)

Entgeltgruppe S 9

1. Erzieherinnen/Erzieher, Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspfleger und Heilerzieherinnen/Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit fachlich koordinierenden Aufgaben für mindestens drei Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe S 8b Fallgruppe 1.

(Hierzu Anmerkungen Nummern 1, 3 und 5)

2. Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Anmerkungen Nummern 1 und 7)

3. Beschäftigte in der Tätigkeit von Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung.

(Hierzu Anmerkungen Nummern 1 und 15)

4. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten.

(Hierzu Anmerkung Nummer 8)

5. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind.

(Hierzu Anmerkungen Nummern 4, 8 und 9)

Entgeltgruppe S 10

[nicht besetzt]

Entgeltgruppe S 11a

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

(Hierzu Anmerkungen Nummern 4 und 8)

Entgeltgruppe S 11b

Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Anmerkungen Nummern 1 und 15)

Entgeltgruppe S 12

Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen Tätigkeiten.

(Hierzu Anmerkungen Nummern 1, 12 und 15)

Entgeltgruppe S 13

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen.

(Hierzu Anmerkungen Nummern 8 und 9)

2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind.

(Hierzu Anmerkungen Nummern 4, 8 und 9)

Entgeltgruppe S 14

Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit, die Entscheidungen zur Vermeidung der Gefährdung des

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

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

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

(Hierzu Anmerkungen Nummern 1 und 15)

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

(Hierzu Anmerkung Nummer 16)

Entgeltgruppe S 18

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

(Hierzu Anmerkungen Nummern 8 und 9)

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

(Hierzu Anmerkungen Nummern 8 und 9)

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

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

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

(Hierzu Anmerkungen Nummern 1 und 15)

Anmerkungen:

1. Die Beschäftigten – ausgenommen die in Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2, Entgeltgruppe S 7 und Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2 eingruppierten Beschäftigten – erhalten für die Dauer der Tätigkeit in einem Erziehungsheim, einem Kinder- oder einem Jugendwohnheim oder einer vergleichbaren Einrichtung (Heim) eine Zulage in Höhe von 61,36 Euro monatlich, wenn in dem Heim überwiegend behinderte Menschen im Sinne des [§ 2 SGB IX](#) oder Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten zum Zwecke der Erziehung, Ausbildung oder Pflege ständig untergebracht sind; sind nicht überwiegend solche Personen ständig untergebracht, beträgt die Zulage 30,68 Euro monatlich. 2. Für die in Entgeltgruppe S 15 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 5, S 16 bei Tätigkeiten der Fallgruppen 5 und 6, S 17 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 5 und S 18 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 3 eingruppierten Beschäftigten gilt Satz 1 für die

Dauer der Tätigkeit in einem Wohnheim für erwachsene Menschen mit Behinderung entsprechend. „Für die in Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2, Entgeltgruppe S 7 und Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2 eingruppierten Beschäftigten in einem Heim im Sinne des Satzes 1 erster Halbsatz beträgt die Zulage 40,90 Euro monatlich. „Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Beschäftigte einen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben. „Sie ist bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 23 Absatz 3, Teil A. 1.) zu berücksichtigen.

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

2. Schwierige fachliche Tätigkeiten sind z. B.

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

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

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

5. Nach diesem Tätigkeitsmerkmal sind auch

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

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

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

Hinweis zu Nummer 6 Buchstabe a):

Der Anteil von einem Drittel kann auch erreicht werden, wenn Kinder von Flüchtlingen im ersten Jahr ihres Aufenthalts in Deutschland den Integrationsgruppen zugewiesen sind. Dieser Hinweis entfällt mit Ablauf des 31.08.2020.

7. Unter Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung sind Beschäftigte zu verstehen, die einen nach Maßgabe der Rahmenvereinbarung über die Ausbildung und Prüfung an Fachschulen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 7. November 2002) gestalteten Ausbildungsgang für Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit der vorgeschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zur Führung der Berufsbezeichnung „staatlich anerkannte Heilpädagogin/staatlich anerkannter Heilpädagoge“ erworben haben.

8. Kindertagesstätten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Krippen, Kindergärten, Horte, Kinderbetreuungsstuben, Kinderhäuser und Kindertageseinrichtungen der örtlichen Kindererholungsfürsorge.

9. 1Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist für das jeweilige Kalenderjahr grundsätzlich die Zahl der vom 1. Oktober bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze zugrunde zu legen. 2Bei der Ermittlung der Durchschnittsbelegung wird ein an ein Kind unter drei Jahren verbogener Platz doppelt, ein an ein behindertes oder an ein von Behinderung bedrohtes Kind gemäß § 2 SGB IX verbogener Platz dreifach gerechnet. 3Eine Unterschreitung der maßgeblichen je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze von nicht mehr als 5 v.H. führt nicht zur Herabgruppierung. 4Eine Unterschreitung um mehr als 5 v.H. führt erst dann zur Herabgruppierung, wenn die maßgebliche Platzzahl drei Jahre hintereinander unterschritten wird. 5Eine Unterschreitung auf Grund vom Arbeitgeber verantworteter Maßnahmen (z. B. Qualitätsverbesserungen) führt ebenfalls nicht zur Herabgruppierung. 6Hiervon bleiben organisatorische Maßnahmen infolge demografischer Handlungsnotwendigkeiten unberührt.

10. Erziehungsheime sind Heime, in denen überwiegend behinderte Kinder oder Jugendliche im Sinne des [§ 2 SGB IX](#) oder Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten ständig untergebracht sind.

11. Dieses Tätigkeitsmerkmal gilt nicht für Leiterinnen/Leiter bzw. ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Wohngruppen.

12. Schwierige Tätigkeiten sind z. B. die

- a) Beratung von Suchtmittel-Abhängigen,
- b) Beratung von HIV-Infizierten oder an AIDS erkrankten Personen,
- c) begleitende Fürsorge für Heimbewohnerinnen/Heimbewohner und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohnerinnen/Heimbewohner,
- d) begleitende Fürsorge für Strafgefangene und nachgehende Fürsorge für ehemalige Strafgefangene,
- e) Koordinierung der Arbeiten mehrerer Beschäftigter mindestens der Entgeltgruppe S 9.

13. Unter die Entgeltgruppe S 14 fallen auch Beschäftigte mit dem Abschluss Diplompädagogin/Diplompädagoge, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten von Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeitern bzw. Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung ausüben, denen Tätigkeiten der Entgeltgruppe S 14 übertragen sind.

14. 1Das „Treffen von Entscheidungen zur Vermeidung der Gefährdung des Kindeswohls und die Einleitung von Maßnahmen in Zusammenarbeit mit dem Familiengericht bzw. Vormundschaftsgericht, welche zur Gefahrenabwehr erforderlich sind“, sind im Allgemeinen Sozialen Dienst bei Tätigkeiten im Rahmen der Fallverantwortung bei

- Hilfen zur Erziehung nach [§ 27 SGB VIII](#),
 - der Hilfeplanung nach [§ 36 SGB VIII](#),
 - der Inobhutnahme von Kindern und Jugendlichen ([§ 42 SGB VIII](#)),
 - der Mitwirkung in Verfahren vor den Familiengerichten ([§ 50 SGB VIII](#))
- einschließlich der damit in Zusammenhang stehenden Tätigkeiten erfüllt.

2Die Durchführung der Hilfen nach den getroffenen Entscheidungen (z. B. Erziehung in einer Tagesgruppe, Vollzeitpflege oder Heimerziehung) fällt nicht unter die Entgeltgruppe S 14. 3Die in Aufgabengebieten außerhalb des Allgemeinen Sozialen Dienstes wie z. B. Erziehungsbeistandschaft, Pflegekinderdienst, Adoptionsvermittlung, Jugendgerichtshilfe, Vormundschaft, Pflegschaft auszuübenden Tätigkeiten fallen nicht unter die Entgeltgruppe S 14, es sei denn, dass durch Organisationsentscheidung des Arbeitgebers im Rahmen dieser Aufgabengebiete ebenfalls Tätigkeiten auszuüben sind, die die Voraussetzungen von Satz 1 erfüllen.

15. 1Eine abgeschlossene Hochschulbildung liegt vor, wenn von einer Hochschule im Sinne des [§ 1 HRC](#) ein Diplomgrad mit dem Zusatz "Fachhochschule" ("FH"), ein anderer nach [§ 18 HRC](#) gleichwertiger Abschlussgrad oder ein Bachelorgrad verliehen wurde. 2Die Abschlussprüfung muss in einem Studiengang abgelegt worden sein, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens sechs Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o.Ä. – vorschreibt. 3Der Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. 4Dem gleichgestellt sind Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien. 5Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Anerkennungsstelle als dem deutschen Hochschulabschluss gleichwertig anerkannt wurde.

16. Psychagoginnen/Psychagogen mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit werden von diesem Tätigkeitsmerkmal nicht erfasst.

31. Beschäftigte in Sparkassen

(frei)

32. Technische Assistentinnen/Assistenten und Chemotechnikerinnen/Chemotechniker

(frei)

33. Beschäftigte an Theatern und Bühnen

(frei)

34. Tierärztinnen und Tierärzte

(frei)

35. Vermessungsingenieurinnen und Vermessungsingenieure

(frei)

36. Vermessungstechnikerinnen und -techniker sowie Geomatikerinnen und Geomatiker

(frei)

37. Vorsteherinnen und Vorsteher von Kanzleien

(frei)

38. Zeichnerinnen und Zeichner

Entgeltgruppe 5

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

Entgeltgruppe 6

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, deren Tätigkeit besondere Leistungen erfordert.

(Besondere Leistungen sind z. B.:

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

39. Beschäftigte an offenen und gebundenen Ganztageseschulen

39.1. Personen, die überwiegend Betreuungsaufgaben wahrnehmen

Entgeltgruppe 3

Beschäftigte ohne einschlägige Ausbildung und Erfahrung
(Schüler, Studenten, Personen ohne eigene Kinder)

Entgeltgruppe 4

Beschäftigte mit einschlägiger Erfahrung
(Personen mit eigenen Kindern oder mit mindestens dreijähriger Tätigkeit in der Ganztagsbetreuung)

Entgeltgruppe 5

Beschäftigte mit einschlägiger Fachausbildung

Entgeltgruppe 6

Beschäftigte mit einschlägiger Hochschulausbildung

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

Entgeltgruppe 4

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

Entgeltgruppe 5

Beschäftigte mit einschlägiger fachlicher Ausbildung
(Übungsleiter, Handwerker mit Gesellenprüfung, staatlich geprüfte Musiklehrer, Kinderpfleger)

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte mit einschlägiger fachlicher Ausbildung und Zusatzqualifikation sowie Erzieher
(Handwerker mit Meisterprüfung, Ergotherapeuten, Logopäden, Sportlehrer im freien Beruf)

Entgeltgruppe 9b

Beschäftigte mit Konservatoriumsabschluss
(Musiklehrer mit Konservatoriumsabschluss)

Entgeltgruppe 9b

Beschäftigte mit Fachhochschulabschluss
(Dipl.–Sozialpädagogen (FH) / Dipl.–Ing. (FH)) oder Hochschulbildung

Entgeltgruppe 11

Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung
(pensionierte Lehrkräfte)

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

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.

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 Ehe-, Familien- und Lebensberater/in an Stellen, denen mindestens 3 Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 13 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

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 01.04.2021 EUR 182,52. ⁴In Stufe 6 beträgt die Höhe der Zulage ab 01.04.2021 EUR 228,15. 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.

§ 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 Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten

(Die Vergütungsordnung für Gemeindeassistenten und Gemeindereferenten 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) 1Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten erhalten ein Entgelt nach Entgeltgruppe 10. 2Nach einer Beschäftigungszeit als Gemeindereferentin/Gemeindereferent ([§ 34 Absatz 3 Teil A, 1.](#)) von neun Jahren und dem Einsatz an mindestens der zweiten Stelle als Gemeindereferentin/Gemeindereferent erhalten Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten eine Zulage (allgemeine Zulage). 3Die Höhe der Zulage beträgt ab 01.04.2021 in Stufe 4 EUR 120,50, in Stufe 5 EUR 168,96 und in Stufe 6 EUR 301,27.¹

¹Der Zulagenbetrag nimmt an prozentualen Entgelterhöhungen teil.

Protokollnotiz zu § 1 Absatz 2 Satz 2:

1. 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.
2. Gemäß [Teil A, 2.6.](#), berücksichtigungsfähige Beschäftigungszeiten ([§ 34 Absatz 3 Teil A, 1.](#)) als Religionslehrerin/Religionslehrer im Kirchendienst stehen Beschäftigungszeiten als Gemeindereferentin/Gemeindereferent nach Absatz 2 gleich.

(3) 1Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten, die auf der Grundlage der diözesanen Anweisung gemäß [§ 2 Absatz 3 Teil C, 2.](#) (Dienstordnung Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten) 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 01.04.2021 EUR 241,00.¹

¹Der Zulagenbetrag nimmt an prozentualen Entgelterhöhungen teil.

(4) Bewerberinnen/Bewerber, die vor Aufnahme in die Berufseinführung beschäftigt werden, erhalten bis zum Beginn der Berufseinführung ein Entgelt nach Entgeltgruppe 8.

Protokollnotiz:

1. Besondere 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. Erwachsenen Katechese, 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,
 - Ausföhrung einer Aufgabe mit der dafür notwendigen Zusatzqualifikation (z. B. Supervision, Mediation, Gemeindeberatung, Notfallseelsorge).

Die Zulage nach Absatz 3 wird auch bei Übertragung mehrerer o. g. Tätigkeiten nur ein Mal gewährt.

2. 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.

Hinweis:

Während der Ableistung des berufspraktischen Jahres nach Abschluss der schulischen Ausbildung werden 75 % aus Entgeltgruppe 9b gewährt.

§ 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 01.04.2021 in Stufe 4 EUR 120,50, in Stufe 5 EUR 168,69 und in Stufe 6 EUR 301,27.¹

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 Gemeindearbeit 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 01.04.2021 EUR 16,19 gewährt, die an prozentualen Entgelterhöhungen teilnimmt (Förderschulzulage).

Protokollnotiz zu § 2 Absatz 1:

1Bei Religionslehrkräften, die am 31.12.2015 eine Förderschulzulage gemäß § 2 Absatz 2 Teil A, 2.6. in der bis 31.12.2015 geltenden Fassung in Höhe von EUR 14,77 erhalten haben und die wegen einer Tätigkeit an sonstigen Schulen eine Zulage gemäß § 3 Absatz 2 erhalten und daher die Zulage nach § 1 Absatz 2 Satz 2 nicht erhalten, bleibt es bei dem Betrag von 14,77 EUR, bis die Förderschulzulage nach Absatz 1 auf Grund tariflicher Entgeltsteigerungen eine Höhe von EUR 14,77 erreicht hat. 2Ab diesem Zeitpunkt gilt auch für diese Religionslehrkräfte Absatz 1.

(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) 1Religionslehrkräfte, die das Studium der katholischen Theologie an einer wissenschaftlichen Hochschule erfolgreich abgeschlossen haben, erhalten für ihre Tätigkeit

a. an beruflichen Schulen

b. an Gymnasien

c. 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

a. an beruflichen Schulen

b. an Realschulen

c. 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) 1Religionslehrkräfte 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

- a. in den Klassen 5 – 10 eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zu derjenigen Stufe der Entgeltgruppe 12,
 - b. 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 Kathedralkirchen, 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

§ 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) ¹Im 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.

²Im Übrigen gelten die Höhergruppierungsregelungen 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.

A, 2.15. Entgeltordnung für Pfarrhelferinnen und Pfarrhelfer

§ 1 Grundlagen des Entgelts

(1) Pfarrhelferinnen/Pfarrhelfer im Vorbereitungsdienst erhalten während des Vorbereitungsdienstes ein Entgelt nach Entgeltgruppe 5.

(2) Pfarrhelferinnen/Pfarrhelfer in der Berufseinführung erhalten während der Berufseinführung ein Entgelt nach Entgeltgruppe 7.

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

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

¹Der Zulagenbetrag nimmt an den prozentualen Entgelterhöhungen teil.

Protokollnotiz zu § 1 Absatz 4:

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

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

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

§ 2 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

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

§ 3 Entgelt bei Teilzeitbeschäftigung

¹Teilzeitbeschäftigte Pfarrhelferinnen und Pfarrhelfer 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

(1) 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 Pfarrhelferinnen und Pfarrhelfer 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,

werden für die Überleitung so behandelt, als wären sie bereits im September 2005 höhergruppiert bzw. höher eingereiht worden.

(3) Beschäftigte, die im Oktober 2005 bei Fortgeltung der bisherigen Bestimmungen in eine niedrigere Vergütungs- bzw. Lohngruppe eingruppiert bzw. eingereiht worden wären, werden für die Überleitung so behandelt, als wären sie bereits im September 2005 herabgruppiert bzw. niedriger eingereiht worden.

§ 5 Vergleichsentgelt

(1) Für die Zuordnung zu den Stufen der Entgelttabellen Bund/VKA wird für die Beschäftigten nach [§ 4](#) ein Vergleichsentgelt auf der Grundlage der im September 2005 erhaltenen Bezüge gemäß den Absätzen 2 bis 7 gebildet.

(2) ¹Bei den Beschäftigten aus dem [Geltungsbereich des Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung](#) setzt sich das Vergleichsentgelt zusammen aus Grundvergütung, allgemeiner Zulage und Ortszuschlag der Stufe 1 zuzüglich des Anteils am Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des Ortszuschlags, der der/dem Beschäftigten am 30.09.2005 gewährt wurde. ²Ferner fließen im September 2005 nach den Regelungen des ABD zustehende Funktionszulagen insoweit in das Vergleichsentgelt ein als sie nach dem ABD in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung nicht mehr vorgesehen sind. ³Erhalten Beschäftigte eine Gesamtvergütung ([§ 30 Teil A, 1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung](#)), bildet diese das Vergleichsentgelt.

Anmerkungen zu Absatz 2 Satz 2:

1. Findet das ABD am 1. Oktober 2005 für beide Beschäftigte Anwendung und hat einer der beiden im September 2005 keine Bezüge erhalten wegen Elternzeit, Wehr- oder Zivildienstes, unbezahlten Sonderurlaubs aufgrund von Familienpflichten im Sinne des [§ 4 Absatz 2 BGlG](#), Sonderurlaubs, bei dem der Arbeitgeber vor Antritt ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung anerkannt hat, Bezuges einer Rente auf Zeit wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Ablaufs der Krankenbezugsfristen, erhält die/der andere Beschäftigte zusätzlich zu ihrem/seinem Entgelt den Differenzbetrag zwischen dem ihr/ihm im September 2005 individuell zustehenden Teil des Unterschiedsbetrages zwischen der Stufe 1 und 2 des Ortszuschlags und dem vollen Unterschiedsbetrag als Besitzstandszulage.
2. Hat die andere ortszuschlagsberechtigte oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen familienzuschlagsberechtigte Person im September 2005 aus den in Nr. 1 genannten Gründen keine Bezüge erhalten, erhält die/der in das ABD übergeleitete Beschäftigte zusätzlich zu ihrem/seinem Entgelt den vollen Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des Ortszuschlags als Besitzstandszulage.
3. ¹Ist die andere ortszuschlagsberechtigte oder familienzuschlagsberechtigte Person im September 2005 aus dem öffentlichen Dienst bzw. dem Dienst der Kath. Kirche in Bayern ausgeschieden, ist das Tabellenentgelt ab dem 1. Juli 2008 auf Antrag neu zu ermitteln. ²Basis ist dabei die Stufenzuordnung nach [§ 6 Absatz 1 Satz 2](#), die sich zum 1. Oktober 2007 ergeben hätte, wenn das Vergleichsentgelt unter Berücksichtigung der Stufe 2 des Ortszuschlags gebildet worden wäre.
4. ¹Die Besitzstandszulage nach den Nrn. 1 und 2 oder das neu ermittelte Tabellenentgelt nach Nr. 3 wird auf einen bis zum 31. März 2009 zu stellenden schriftlichen Antrag (Ausschlussfrist) rückwirkend vom 1. Juli 2008 an gezahlt. ²Ist eine entsprechende Leistung bis zum 31. März 2008 schriftlich geltend gemacht worden, erfolgt die Zahlung rückwirkend vom 1. Juni 2008 an.
5. ¹In den Fällen der Nrn. 1 und 2 wird bei Stufensteigerungen und Höhergruppierungen der Unterschiedsbetrag zum bisherigen Entgelt auf die Besitzstandszulage angerechnet. ²Die/Der Beschäftigte hat das Vorliegen der Voraussetzungen der Nrn. 1 und 2 nachzuweisen und Änderungen anzuzeigen. ³Die Besitzstandszulage nach den Nrn. 1 und 2 entfällt mit Ablauf des Monats, in dem die/der andere Beschäftigte die Arbeit wieder aufnimmt.

Anmerkung zu § 5 Absatz 2 Satz 2:

Vorhandene Beschäftigte erhalten bis zum 31. Dezember 2016 ihre Techniker-, Meister- und Programmierzulage unter den bisherigen Voraussetzungen als persönliche Besitzstandszulage.

(3) ¹Bei Beschäftigten aus dem Geltungsbereich des [Teil B](#) in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung wird der Monatstabellenlohn als Vergleichsentgelt zugrunde gelegt. ²Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend. ³Erhalten Beschäftigte Lohn nach § 23 Absatz 1 Teil B in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung bildet dieser das Vergleichsentgelt.

(4) 1Beschäftigte, die im Oktober 2005 bei Fortgeltung des bisherigen Rechts die Grundvergütung bzw. den Monatstabellenlohn der nächsthöheren Lebensalters- bzw. Lohnstufe erhalten hätten, werden für die Bemessung des Vergleichsentgelts so behandelt, als wäre der Stufenaufstieg bereits im September 2005 erfolgt. 2§ 4 Absatz 2 und 3 gilt bei der Bemessung des Vergleichsentgelts entsprechend.

Protokollnotiz zu § 5 Absatz 4:

Fällt bei pädagogischem Personal in Kindertageseinrichtungen aus dem Geltungsbereich des ABD, bei dem sich bisher die Grundvergütung nach § 27 Abschnitt A.2, Teil A, 1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung bestimmt, im Oktober 2005 eine Stufensteigerung mit einer Höhergruppierung zusammen, ist zunächst die Stufensteigerung in der bisherigen Vergütungsgruppe und danach die Höhergruppierung durchzuführen.

(5) Bei Teilzeitbeschäftigten wird das Vergleichsentgelt auf der Grundlage eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten bestimmt.

Anmerkung zu § 5 Absatz 5:

1Lediglich das Vergleichsentgelt wird auf der Grundlage eines entsprechenden Vollzeitbeschäftigten ermittelt; sodann wird nach der Stufenzuordnung das zustehende Entgelt zeiträtterlich berechnet. 2Diese zeiträtterliche Kürzung des auf den Ehegattenanteil im Ortszuschlag entfallenden Betrages unterbleibt.

(6) Für Beschäftigte, die nicht für alle Tage im September 2005 oder für keinen Tag dieses Monats Bezüge erhalten, wird das Vergleichsentgelt so bestimmt, als hätten sie für alle Tage dieses Monats Bezüge erhalten; in den Fällen des § 27 Abschnitt A.1. Absatz 7 und Abschnitt A.2. Absatz 3 Unterabsatz 5 Teil A, 1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung (pädagogisches Personal in Kindertageseinrichtungen) bzw. der entsprechenden Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter werden die Beschäftigten für das Vergleichsentgelt so gestellt, als hätten sie am 1. September 2005 die Arbeit wieder aufgenommen.

(7) Abweichend von den Absätzen 2 bis 6 wird bei Beschäftigten, die gemäß § 27 Abschnitt A.1. Absatz 8 oder Abschn. A.2. Absatz 6 Teil A, 1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung bzw. den entsprechenden Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter den Unterschiedsbetrag zwischen der Grundvergütung bzw. dem Monatstabellenlohn ihrer bisherigen zur nächsthöheren Lebensalters- bzw. Lohnstufe im September 2005 nur zur Hälfte erhalten, für die Bestimmung des Vergleichsentgelts die volle Grundvergütung bzw. der volle Monatstabellenlohn aus der nächsthöheren Lebensalters- bzw. Lohnstufe zugrunde gelegt.

§ 6 Stufenzuordnung der Angestellten

(1) 1Beschäftigte aus dem Geltungsbereich des Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung werden einer ihrem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Zwischenstufe der gemäß § 4 bestimmten Entgeltgruppe zugeordnet. 2Zum 1. Oktober 2007 steigen diese Beschäftigten in die dem Betrag nach nächsthöhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe auf. 3Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Bestimmungen des Teil A, 1.

(2) 1Werden Beschäftigte vor dem 1. Oktober 2007 höhergruppiert (nach § 8 Absatz 1 und 3 1. Alternative, § 9 Absatz 3 Buchstabe a) oder aufgrund Übertragung einer mit einer höheren Entgeltgruppe bewerteten Tätigkeit), so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Tabellenentgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens der individuellen Zwischenstufe entspricht, jedoch nicht weniger als das Tabellenentgelt der Stufe 2; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Bestimmungen des Teil A, 1. 2In den Fällen des Satzes 1 gilt § 17 Absatz 4 Satz 2 Teil A, 1. in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung entsprechend. 3Werden Beschäftigte vor dem 1. Oktober 2007 herabgruppiert, werden sie in der niedrigeren Entgeltgruppe derjenigen individuellen Zwischenstufe zugeordnet, die sich bei Herabgruppierung im September 2005 ergeben hätte; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach Absatz 1 Satz 2 und 3.

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

Anmerkung zu Absatz 3 Satz 6:

Für die Veränderung der Beträge der individuellen Endstufen ab 1. April 2021 und ab 1. April 2022 gelten folgende Prozentsätze:

a) Anlage A zu Teil A, 1.

Entgeltgruppe	ab 1. April 2021	ab 1. April 2022
15	1,40%	1,80%
14	1,40%	1,80%
13	1,40%	1,80%
12	1,40%	1,80%
11	1,40%	1,80%
10	1,40%	1,80%
9c	1,40%	1,80%
9b	1,40%	1,80%
9a	1,40%	1,80%
8	1,44%	1,80%
7	1,51%	1,80%
6	1,56%	1,80%
5	1,62%	1,80%
4	1,71%	1,80%
3	1,77%	1,80%
2	1,81%	1,80%
1	2,34%	1,80%

b) Anlage F (Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst) zu Teil A, 1.

Entgeltgruppe	ab 1. April 2021	ab 1. April 2022
S 18	1,40%	1,80%
S 17	1,40%	1,80%
S 16	1,40%	1,80%
S 15	1,40%	1,80%
S 14	1,40%	1,80%
S 13	1,40%	1,80%
S 12	1,40%	1,80%
S 11b	1,40%	1,80%
S 11a	1,40%	1,80%
S 9	1,40%	1,80%
S 8b	1,40%	1,80%
S 8a	1,40%	1,80%
S 7	1,40%	1,80%
S 4	1,47%	1,80%
S 3	1,59%	1,80%
S 2	1,81%	1,80%

c) Anlage F (Beschäftigte in der Pflege) zu Teil A, 1.

Entgeltgruppe	ab 1. April 2021	ab 1. April 2022
P 16	1,40%	1,80%
P 15	1,40%	1,80%
P 14	1,40%	1,80%
P 13	1,40%	1,80%
P 12	1,40%	1,80%
P 11	1,40%	1,80%
P 10	1,40%	1,80%
P 9	1,40%	1,80%
P 8	1,40%	1,80%

P 7	1,41%	1,80%
P 6	1,52%	1,80%
P 5	1,70%	1,80%

d) Entgeltgruppen 2Ü und 15Ü

Entgeltgruppe	ab 1. April 2021	ab 1. April 2022
15Ü	1,40%	1,80%
2Ü	1,81%	1,80%

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

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

1. 1Ist im Falle der Sätze 1 und 2 des Absatz 2 eine Leiterin/ein Leiter oder eine/ein durch ausdrückliche Anordnung stellvertretende Leiterin/stellvertretender Leiter einer Kindertagesstätte wegen der Erhöhung der Kinderzahl in eine höhere Entgeltgruppe eingruppiert, erhält sie/er anstelle der Höhergruppierung eine Zulage in Höhe der Differenz zwischen ihrem/seinem bisherigen Entgelt und dem Entgelt das sie/er bei Vollzug der Höhergruppierung erhalten würde. 2Im Falle des Absinkens der Kinderzahl unter den für die Höhergruppierung maßgeblichen Wert entfällt die Zulage.
2. 1Ist im Falle des Absatzes 2 Satz 3 eine Leiterin/ein Leiter oder eine/ein durch ausdrückliche Anordnung stellvertretende Leiterin/stellvertretender Leiter einer Kindertagesstätte durch das Absinken der Kinderzahl in eine niedrigere Entgeltgruppe eingruppiert, ist diese Beschäftigte/dieser Beschäftigte derjenigen Stufe in der niedrigeren Entgeltgruppe zuzuordnen, die sich ergibt, wenn sie/er ihre/seine Tätigkeit als Leiterin/Leiter oder stellvertretende Leiterin/stellvertretender Leiter in der niedrigeren Entgeltgruppe ausgeübt hätte, soweit diese Stufenzuordnung günstiger ist als die Neuberechnung des Vergleichsentgelts. 2Satz 1 gilt nicht bei Beschäftigten, die gemäß Absatz 1 eine Zulage erhalten.

§ 7 Stufenzuordnung der Arbeiterinnen und Arbeiter

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

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

(3) 1Ist das Tabellenentgelt nach Absatz 1 Satz 1 niedriger als das Vergleichsentgelt, werden die Beschäftigten einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Zwischenstufe zugeordnet. 2Der Aufstieg aus der individuellen Zwischenstufe in die dem Betrag nach nächsthöhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe findet zu dem Zeitpunkt statt, zu dem sie gemäß Absatz 1 Satz 1 die Voraussetzungen für diesen Stufenaufstieg aufgrund der Beschäftigungszeit erfüllt haben. 3[§ 6 Absatz 3 Satz 6](#) gilt entsprechend.

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

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

§ 8 Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege

(1) ¹Aus dem Geltungsbereich des [Teil A](#) in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung in eine der Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8 übergeleitete Beschäftigte, die am 1. Oktober 2005 bei Fortgeltung des bisherigen Arbeitsvertragsrechts der bayerischen Diözesen (ABD) in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung die für eine Höhergruppierung erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt haben, sind zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert wären, in die nächsthöhere Entgeltgruppe des Teil A in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung eingruppiert. ²Abweichend von Satz 1 erfolgt die Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 5, wenn die Beschäftigten aus der Vergütungsgruppe VIII Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung mit ausstehendem Aufstieg nach Vergütungsgruppe VII Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung übergeleitet worden sind; sie erfolgt in die Entgeltgruppe 8, wenn die Beschäftigten aus der Vergütungsgruppe VI b Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung mit ausstehendem Aufstieg nach Vergütungsgruppe V c Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung übergeleitet worden sind. ³Voraussetzung für die Höhergruppierung nach Satz 1 und 2 ist, dass

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

⁴Die Sätze 1 bis 3 gelten nicht in den Fällen des [§ 4 Absatz 2](#). ⁵Erfolgt die Höhergruppierung vor dem 1. Oktober 2007, gilt – gegebenenfalls unter Berücksichtigung des Satzes 2 – [§ 6 Absatz 2 Satz 1 und 2](#) entsprechend.

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

- zum individuellen Aufstiegszeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einer Höhergruppierung entgegengestanden hätten, und

– bis zum individuellen Aufstiegszeitpunkt nach Satz 1 weiterhin eine Tätigkeit auszuüben ist, die diesen Aufstieg ermöglicht hätte.

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

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 3:

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

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

Anmerkungen zu Absatz 3:

1. Wäre die/der Beschäftigte bei Fortgeltung des ABD in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung in der Zeit vom 1. Oktober 2007 bis 31. Dezember 2007 wegen Erfüllung der Voraussetzungen des Absatzes 3 höhergruppiert worden, findet Absatz 3 auf schriftlichen Antrag vom 1. Januar 2008 an Anwendung.
2. Die individuelle Zwischenstufe verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Prozentsatz; sie erhöht sich am 1. April 2021 um 1,40 Prozent, mindestens aber um 50,00 Euro, und am 1. April 2022 um weitere 1,80 Prozent.

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

Protokollnotiz zu Absatz 3a Satz 1:

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

§ 8a Mehrfachaufstiege bei kirchenspezifischen Berufen

(1) Auf aus dem [Geltungsbereich des Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung](#) gemäß [Anlage 2 K](#) übergeleitete Beschäftigte, die am 1. Oktober 2005 bereits einen oder mehrere Bewährungs-, Zeit- oder Tätigkeitsaufstiege erreicht hatten und bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 30. September 2005 nur noch einen weiteren Bewährungs-, Zeit- oder Tätigkeitsaufstieg erreicht hätten, findet [§ 8](#) Anwendung.

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

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

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

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

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

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

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

§ 9 Vergütungsgruppenzulagen

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

(2) ¹Aus dem [Geltungsbereich des Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung](#) übergeleitete Beschäftigte, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 30. September 2005 eine Vergütungsgruppenzulage ohne vorausgehenden Fallgruppenaufstieg erreicht hätten, erhalten ab dem Zeitpunkt, zu dem ihnen die Zulage nach bisherigem Recht zugestanden hätte, eine Besitzstandszulage. ²Die Höhe der Besitzstandszulage bemisst sich nach dem Betrag, der als Vergütungsgruppenzulage zu zahlen gewesen wäre, wenn diese bereits am 30. September 2005 zugestanden hätte. ³Voraussetzung ist, dass
– am 1. Oktober 2005 die für die Vergütungsgruppenzulage erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit nach Maßgabe des [§ 23 a Abschnitt B und C Teil A.1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung](#) zur Hälfte erfüllt ist,
– zu diesem Zeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts der Vergütungsgruppenzulage entgegengestanden hätten und
– bis zum individuellen Zeitpunkt nach Satz 1 weiterhin eine Tätigkeit auszuüben ist, die zu der Vergütungsgruppenzulage geführt hätte.

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

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

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

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

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

c) 1Wäre im Fall des Buchstaben a nach bisherigem Recht der Fallgruppenaufstieg spätestens am 30. September 2007 erreicht worden, gilt Absatz 2 mit der Maßgabe, dass am 1. Oktober 2007 die Hälfte der Gesamtzeit für den Anspruch auf die Vergütungsgruppenzulage einschließlich der Zeit für den vorausgehenden Aufstieg erreicht worden sein muss und die Vergütungsgruppenzulage bei Fortgeltung des bisherigen Rechts bis zum

31. Dezember 2016 erworben worden wäre. 2Die [Anmerkung zu § 8 Absatz 3](#) Nummer 1 gilt entsprechend.

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

Anmerkungen zu Absatz 4 Sätze 1 und 2:

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

2. Die Besitzstandszulage erhöht sich am 1. April 2021 um 1,40 Prozent und am 1. April 2022 um weitere 1,80 Prozent.

§ 10 Fortführung vorübergehend übertragener höherwertiger Tätigkeit

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

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

§ 11 Kinderbezogene Entgeltbestandteile

(1) 1Für im September 2005 zu berücksichtigende Kinder werden die kinderbezogenen Entgeltbestandteile des [ABD in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung](#) in der für September 2005 zustehenden Höhe als Besitzstandszulage fortgezahlt, solange für diese Kinder Kindergeld nach dem [Einkommensteuergesetz \(EStG\)](#) oder nach dem [Bundeskinder-geldgesetz \(BKGG\)](#) ununterbrochen gezahlt wird oder ohne Berücksichtigung des [§ 64](#) oder [§ 65 EStG](#) oder des [§ 3](#) oder [§ 4 BKGG](#) gezahlt würde. 2Die Besitzstandszulage entfällt ab dem Zeitpunkt, zu dem einer anderen Person, die im öffentlichen Dienst steht oder auf Grund einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen oder nach einer Ruhelohnordnung versorgungsberechtigt ist, für ein Kind, für welches die Besitzstandszulage gewährt wird, das Kindergeld gezahlt wird. 3Unterbrechungen wegen Ableistung von Grundwehrdienst, Zivildienst oder Wehrübungen sowie die Ableistung eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres sind unschädlich; soweit die unschädliche Unterbrechung bereits im Monat September 2005 vorliegt, wird die Besitzstandszulage ab dem Zeitpunkt des Wiederauflebens der Kindergeldzahlung gewährt. 4Ebenso unschädlich sind Unterbrechungen in der Entgeltzahlung

- a) wegen Inanspruchnahme der Elternzeit,
- b) wegen eines Sonderurlaubs ohne Fortzahlung des Entgelts im Falle der Betreuung eines Kindes unter 14 Jahren oder der Pflege eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen.
- c) wegen kurzzeitiger Unterbrechungen nach [§ 45 SGB V](#) (Krankengeld bei Erkrankung des Kindes) oder
- d) wegen kurzfristiger Arbeitsbefreiung im Sinne des [§ 29 Absatz 3 Satz 2 Teil A. 1.](#)

5Soweit die unschädliche Unterbrechung bereits im Monat September 2005 vorliegt, wird die Besitzstandszulage ab dem Zeitpunkt der Wiederaufnahme der Zahlung des Entgelts gewährt. Protokollnotiz zu § 11 Absatz 1:

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

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

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

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

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

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

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

Anmerkung zu Absatz 2 Satz 2:

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

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für

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

§ 12 Strukturausgleich

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

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

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

(3) (frei)

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

Anmerkung zu Absatz 4:

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

(5) ¹Bei Höhergruppierungen wird der Unterschiedsbetrag zum bisherigen Entgelt auf den Strukturausgleich angerechnet. ²Für die Dauer der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit wird die Zulage nach [§ 14 Absatz 3 Teil A, 1.](#) auf den Strukturausgleich angerechnet. ³Entsprechendes gilt für die Zulage in den Fällen der Übertragung einer Führungsposition auf Probe nach [§ 31 Teil A, 1.](#) und auf Zeit nach [§ 32 Teil A, 1.](#)

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

(6) Einzelvertraglich kann der Strukturausgleich abgefunden werden.

§ 13 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

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

§ 14 Beschäftigungszeit

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

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

§ 15 Urlaub

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

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

§ 16 Abgeltung

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

§ 16a Leistungsgeminderte Beschäftigte

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

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

2. 1Beschäftigte, die am 30. September 2005 eine Ausgleichszulage nach § 56 Teil A, 1. in der bis zum 30. September 2005 geltenden Fassung erhalten haben, werden rückwirkend zum 1. Oktober 2005 nach Maßgabe des § 4 i.V.m. der Anlage 2 in das Entgeltsystem des Teil A, 1. übergeleitet. 2Maßgebend hierbei ist die Vergütungsgruppe, in der die/der Beschäftigte vor ihrem/seinem Unfall bzw. vor Feststellung einer Berufskrankheit eingruppiert war. 3Die Stufenzuordnung bestimmt sich nach Maßgabe der §§ 5 und 6. 4Der weitere Stufenaufstieg ist unter Anwendung des § 6 und der Regelungen des Teil A, 1. bis zum

28. Februar 2014 nachzuzeichnen. 5Zur Ermittlung der der/dem Beschäftigten zustehenden Ausgleichszulage sind in entsprechender Anwendung der Sätze 1 bis 4 die Entgeltgruppe und die Stufe festzustellen, in denen die/der Beschäftigte weiterbeschäftigt wird. 6Der Unterschiedsbetrag zwischen beiden Entgeltgruppen und Stufen ist der ab dem 1. März 2014 zu zahlende Ausgleichsbetrag. 7Für die Zeit davor verbleibt es bei den geleisteten Zahlungen, wenn diese die sich aus Satz 2 der Protokollnotiz zum 3. Abschnitt in der bis zum 28. Februar 2014 geltenden Fassung ergebenden Ansprüche nicht unterschreiten; [§ 37 Teil A,1.](#) bleibt unberührt.

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

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

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

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

§ 17 Eingruppierung

(1) *(frei)*

(2) *(frei)*

(3) *(frei)*

(4) *(frei)*

(5) *(frei)*

(6) *(frei)*

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

(8) *(frei)*

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

Protokollnotiz zu Absatz 9:

1Die Zulage für Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter, Vorhandwerkerinnen und Vorhandwerker, Fachvorarbeiterinnen und Fachvorarbeiter und vergleichbare Beschäftigte oder Lehrgesellinnen und Lehrgesellen verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen nach dem 31. Dezember 2009 um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vmhundertsatz. 2Der Betrag der Zulage nach Satz 1 erhöht sich am 1. April 2021 um 1,40 Prozent und am 1. April 2022 um weitere 1,80 Prozent.

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

§ 17a Sonderregelung bei Wechsel des Arbeitgebers

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

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

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

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

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

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

Protokollnotiz zu § 17a:

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

§ 17b Sonderregelungen zu kinderbezogenen Entgeltbestandteilen bei Wechsel des Arbeitgebers

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

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

(1) (frei)

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

§ 19 Entgeltgruppe 2 Ü und 15 Ü

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

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
gültig ab 1. April 2021	2.221,61	2.443,99	2.523,88	2.630,40	2.703,60	2.810,98
gültig ab 1. April 2022	2.261,60	2.487,98	2.569,31	2.677,75	2.752,26	2.861,58

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

	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
gültig ab 1. April 2021	6.090,93	6.751,47	7.377,25	7.794,47	7.891,78
gültig ab 1. April 2022	6.200,57	6.873,00	7.510,04	7.934,77	8.033,83

4Die Verweildauer in den Stufen 2 bis 5 beträgt jeweils fünf Jahre. 5§ 6 Absatz 4 findet keine Anwendung. 6Für Beschäftigte der Entgeltgruppe 15 Ü sind Mehrarbeit und Überstunden durch das Tabellenentgelt abgegolten.

§ 20 Jahressonderzahlung 2006

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

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

Protokollnotiz zu § 20:

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

§ 21 Abrechnung unständiger Bezügebestandteile

Bezüge im Sinne des [§ 36 Absatz 1 Unterabsatz 2 Teil A, 1.](#) in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung, § 31 Absatz 2 Unterabsatz 2 [Teil B, 1.](#) in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung für Arbeitsleistungen bis zum 30. September 2005 werden nach den bis dahin jeweils geltenden Regelungen abgerechnet, als ob das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 30. September 2005 beendet worden wäre.

§ 22 Bereitschaftszeiten

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

§ 23 Sonderregelungen für besondere Berufsgruppen

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

§ 24 Einmalzahlungen für 2006 und 2007

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

der bisherigen Stufe unterhalb eines vollen Jahres zurückgelegte Zeit für den Aufstieg in das nächste Jahr der Stufenlaufzeit bzw. in eine höhere Stufe zu berücksichtigen. ¹⁰Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach [§ 1 Absatz 2 Satz 6 bis 8 der Anlage zu § 44 Teil A, 1.](#)

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

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

Anmerkungen zu Absatz 4 Satz 7:

1. 1Die Vergleichsentgelte erhöhen sich am 1. März 2018 um 3,19 Prozent, am 1. April 2019 um weitere 3,09 Prozent und am 1. März 2020 um weitere 1,06 Prozent. 2Die Vergleichsentgelte erhöhen sich am 1. April 2021 um 1,40 Prozent, mindestens aber um 50,00 Euro, und am 1. April 2022 um weitere 1,80 Prozent.
2. 1Für die Veränderung der Beträge der individuellen Endstufen ab 1. April 2021 und ab 1. April 2022 gilt Buchstabe b der Protokollerklärung zu § 6 Abs. 4 Satz 6. 2Für die Veränderung der Beträge der individuellen Endstufen der Entgeltgruppen S 10 und S 13Ü gelten ab 1. April 2021 und ab 1. April 2022 folgende Prozentsätze:

Entgeltgruppe	ab 1. April 2021	ab 1. April 2022
S 13Ü	1,40%	1,80%
S 10	1,40%	1,80%

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

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

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

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

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

- vom 1. April 2021 bis zum 31. März 2022 in Höhe von 79,90 Euro monatlich und
- ab 1. April 2022 in Höhe von 81,34 Euro monatlich

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

- vom 1. April 2021 bis zum 31. März 2022 in Höhe von 91,29 Euro monatlich und
- ab 1. April 2022 in Höhe von 92,93 Euro monatlich.

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

4Abweichend von [§ 15 Absatz 2 Teil A, 1.](#) gelten für am 1. Oktober 2005 aus dem ABD in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung übergeleitete Beschäftigte, denen am 31. Oktober 2009 eine Besitzstandszulage nach [§ 9](#) zustand und die nach dem [Anhang zu der Anlage F zum Teil A, 1.¹](#) in der Entgeltgruppe S 13 eingruppiert sind, folgende Tabellenwerte der Entgeltgruppe S 13 Ü:

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
gültig ab 1. April 2021	3.354,81	3.592,48	3.919,01	4.180,98	4.508,41	4.672,13
gültig ab 1. April 2022	3.415,20	3.657,14	3.989,55	4.256,24	4.589,56	4.756,23

5Im Übrigen gelten die Regelungen der Absätze 1 bis 6 mit Ausnahme von Absatz 3 Satz 6 entsprechend.

(9) 1Abweichend von [§ 15 Absatz 2 Teil A, 1.](#) gelten für am 1. Oktober 2005 aus dem ABD in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung übergeleitete Beschäftigte, denen am 31. Oktober 2009 eine Besitzstandszulage nach [§ 9](#) zusteht und die nach Absatz 2 aus den Stufen 3 oder 4 ihrer bisherigen Entgeltgruppe übergeleitet werden und nach dem [Anhang zu der Anlage F zum Teil A, 1.¹](#) in der Entgeltgruppe S 16 eingruppiert sind, in den Stufen 3, 4 und 5 folgende Tabellenwerte der Entgeltgruppe S 16 Ü:

	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
gültig ab 1. April 2021	4.250,22	4.715,20	5.003,35
gültig ab 1. April 2022	4.326,72	4.800,07	5.093,41

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

(10) [§§ 8, 9](#) und [§ 17 Absatz 7](#) finden auf Beschäftigte, die nach dem [Anhang zu der Anlage F zum Teil A, 1.¹](#) eingruppiert sind, keine Anwendung.

(11) 1Ein am 31. Oktober 2009 zustehender Strukturausgleich steht nach den Regelungen des [§ 12](#) auch nach der Überleitung in eine Entgeltgruppe nach dem [Anhang zu der Anlage F zum Teil A, 1.¹](#) zu; die Anrechnung des Unterschiedsbetrages bei Höhergruppierungen nach [§ 12 Absatz 4](#) bleibt unberührt. 2Ein am 1. November 2009 noch nicht zustehender Strukturausgleich, der nach Überleitung aus dem ABD in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung aus der Ortszuschlagsstufe 2 zu zahlen ist, wird um den Betrag gekürzt, der bei Überleitung aus dem ABD in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung aus derselben Vergütungsgruppe und aus derselben Stufe aus der Ortszuschlagsstufe 1 in der Anlage 3 A ausgewiesen ist. 3Die Kürzung erfolgt unabhängig davon, ab welchem Zeitpunkt und für welche Dauer der Strukturausgleich den aus Ortszuschlagsstufe 1 übergeleiteten Beschäftigten zusteht. 4Am 1. November 2009 noch nicht zustehende Strukturausgleiche für aus Ortszuschlagsstufe 1 übergeleitete Beschäftigte entfallen.

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

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

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

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

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

Entgeltgruppe
am 30. Juni 2015

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

Entgeltgruppe
am 1. Juli 2015

S 7
Entgeltgruppe
am 1. Juli 2015

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

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

Anmerkungen zu Absatz 1:

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

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

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

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

Anmerkungen zu Absatz 2:

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

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
gültig ab 1. April 2021	2.964,47	3.265,62	3.416,21	3.866,09	4.233,05	4.534,46
gültig ab 1. April 2022	3.017,83	3.324,40	3.477,70	3.935,68	4.309,24	4.616,08

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

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

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

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

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

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

¹entspricht seit 01.01.2017 der Nummer 3

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

§§ 25 bis 28 (frei)

§ 29 Grundsatz

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

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

Anmerkung zu Absatz 2 Satz 3:

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

§ 29a Besitzstandsregelungen

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

Anmerkung zu Absatz 1:

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

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

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 4:

1. Absatz 4 findet auf die Regelung in der Anmerkung Nummer 5 [Teil A, 2.3.](#) Nummer 17.1. keine Anwendung.
2. Der Betrag der Differenz nach Satz 2 erhöht sich am 1. April 2021 um 1,40 Prozent, am 1. April 2022 um weitere 1,80 Prozent.

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

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

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

§ 29b Höhergruppierungen

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

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

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

Anmerkung zu Absatz 3:

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

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

(5) 1Sind Beschäftigte, die eine Besitzstandszulage nach [§ 9](#) und eine Besitzstandszulage nach § 29a Absatz 3 erhalten, auf Antrag nach Absatz 1 höhergruppiert, entfallen beide Besitzstandszulagen rückwirkend ab dem 1. Januar 2017. 2Abweichend von Absatz 2 Satz 1 werden für die Anwendung des [§ 17 Absatz 4 Satz 1 und 2 Teil A, 1.](#) zu dem jeweiligen bisherigen Tabellenentgelt die beiden wegfallenden Besitzstandszulagen hinzugerechnet und anschließend der Unterschiedsbetrag ermittelt. 3Ergibt sich durch die Höhergruppierung die Zuordnung zu einer niedrigeren Stufe als in der bisherigen Entgeltgruppe, wird abweichend von Absatz 2 Satz 1 die in der bisherigen Stufe zurückgelegte Stufenlaufzeit auf die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe angerechnet. 4Ist dadurch am Tag der Höhergruppierung in der höheren Entgeltgruppe die Stufenlaufzeit zum Erreichen der nächsthöheren Stufe erfüllt, beginnt in dieser nächsthöheren Stufe die Stufenlaufzeit neu. 5§ 29a Absatz 4 findet keine Anwendung.

Anmerkung zu Absatz 5 Satz 2:

Im Falle einer Höhergruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe werden die Besitzstandszulagen nach [§ 9](#) und nach § 29a Absatz 3 nur in der Ausgangsentgeltgruppe dem Tabellenentgelt hinzugerechnet.

Anmerkung zu den Absätzen 4 und 5:

Im Falle einer Höhergruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe erfolgt die Mitnahme der Stufenlaufzeit nur bei der ersten dazwischenliegenden Entgeltgruppe nach § 17 Absatz 4 Satz 3 Halbsatz 1 [Teil A, 1.](#)

§ 29c Besondere Überleitungsregelungen

(1) Beschäftigte mit einem Anspruch auf die bisherige Zulage nach [§ 17 Absatz 8 in der bis zum 31. Dezember 2016](#) geltenden Fassung sind stufengleich und unter Mitnahme der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die Entgeltgruppe 14 übergeleitet.

(2) Beschäftigte der Entgeltgruppe 9, für die keine besonderen Stufenregelungen gelten, sind stufengleich und unter Mitnahme der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die Entgeltgruppe 9b übergeleitet.

(3) 1Beschäftigte der Entgeltgruppe 9, für die gemäß des [Anhangs zu § 16 Teil A, 1. in der bis zum 31. Dezember 2016](#) geltenden Fassung die Stufe 4 Endstufe ist, sind unter Mitnahme der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die Stufe der Entgeltgruppe 9a übergeleitet, deren Betrag dem Betrag ihrer bisherigen Stufe entspricht. 2Für Beschäftigte, die am 31. Dezember 2016 der Stufe 2 zugeordnet sind, finden bis zum 31. Januar 2017 die Tabellenwerte der Stufe 2 nach dem Stand vom 31. Dezember 2016 Anwendung. 3Ist bei Beschäftigten, die am 31. Dezember 2016 der Stufe 4 zugeordnet sind, bei der Überleitung am 1. Januar 2017 in die Entgeltgruppe 9a die Stufenlaufzeit zum Erreichen der Stufe 5 erfüllt, werden sie der Stufe 5 zugeordnet. 4Ist in der bisherigen Stufe 4 eine über vier Jahre hinausgehende Stufenlaufzeit zurückgelegt, wird die darüber hinaus zurückgelegte Stufenlaufzeit auf die Stufenlaufzeit in der Stufe 5 der Entgeltgruppe 9a angerechnet.

Anmerkung zu den Absätzen 2 und 3:

Die Zuordnung zu einer individuellen Zwischen- oder Endstufe bleibt unberührt.

(4) 1Beschäftigte der Entgeltgruppe 9, für die gemäß [Nummer 1 Absatz 1 Buchstabe a\) letzter Spiegelstrich des Anhangs zu § 16 ABD Teil A, 1. in der bis zum 31. Dezember 2016 geltenden Fassung](#) die Stufe 4 Endstufe ist, sind stufengleich und unter Mitnahme der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die Entgeltgruppe 9a übergeleitet. 2Absatz 1 Buchstabe b) und Absatz 2 des Anhangs zu § 16 ABD Teil A, 1. bleiben unberührt.

(4a) 1Ergibt sich bei Beschäftigten der Entgeltgruppen 2 und 3, für die gemäß des [Anhangs zu § 16 Teil A, 1. in der bis zum 31. Dezember 2016 geltenden Fassung](#) besondere Stufenregelungen gelten, erstmalig die Stufe 6, ist der/die Beschäftigte auf Antrag der Stufe zugeordnet, wenn die fünfjährige Stufenlaufzeit in der Stufe 5 erfüllt ist. 2In Entgeltgruppe 2Ü eingruppierte Beschäftigte mit Zuordnung zur Stufe 6 werden auf Antrag in Entgeltgruppe 2 eingruppiert und der Stufe 6 dieser Entgeltgruppe zugeordnet. 3Die Eingruppierung in Entgeltgruppe 2 erfolgt individuell mit Beginn des Monats, in dem der Antrag gestellt worden ist, frühestens aber zum Zeitpunkt des Erreichens der Stufe 6 in der Entgeltgruppe 2Ü.

(5) Fallen am 1. Januar 2017 ein Stufenaufstieg und die Höhergruppierung nach § 29b Absatz 1 zusammen, erfolgt erst der Stufenaufstieg und anschließend die Höhergruppierung.

(6) 1Bei Höhergruppierungen nach § 29b Absatz 1 wird der Unterschiedsbetrag zum bisherigen Entgelt auf den Strukturausgleich nach § 12 angerechnet. 2Dies gilt auch für Höhergruppierungen in die Entgeltgruppe 9c. 3Eine Überleitung in die Entgeltgruppen 9a, 9b oder 14 nach den Absätzen 1 bis 4 gilt nicht als Höhergruppierung.

(7) Beschäftigte, die am 31. Dezember 2016 unter den [Teil A, 2.11.](#) fielen, können einen Antrag auf Höhergruppierung von Entgeltgruppe 9b nach Entgeltgruppe 9c, den sie im Rahmen der neuen Entgeltordnung seit dem 1. Januar 2017 gemäß § 2 Teil A, 2.11. gestellt haben bis zum 31. Dezember 2017 zurücknehmen.

Protokollnotiz zu Absatz 7:

Beschäftigte, die am 31. Dezember 2016 der Entgeltgruppe 9 Stufe 3 zugeordnet waren und einen Antrag gemäß § 29b Teil A, 3. gestellt haben, werden zum 1. Januar 2018 der Entgeltgruppe 10 Stufe 3 zugeordnet.

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

§ 30 Geltungsbereich

Die Regelungen dieses Abschnitts gelten für Beschäftigte, soweit ab 01.01. 2021 § 46 Teil A, 1. Anwendung findet.

§ 30a Überleitung

1Die Überleitung erfolgt zum 01.01.2021 unter Beibehaltung der bisherigen Entgeltgruppe für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit. 2Herabgruppierungen aus Anlass des Inkrafttretens des § 46 Teil A, 1. finden nicht statt.

Anmerkung zu § 30a:

1Eine Korrektur der Eingruppierung außerhalb und unabhängig vom Inkrafttreten des § 46 Teil A, 1. ist möglich, wenn die vor dem 01.01.2021 getroffene Eingruppierungsfeststellung unzutreffend war. 2Dies gilt für den Arbeitgeber nur dann, wenn die rechtlichen Voraussetzungen einer korrigierenden Rückgruppierung vorliegen, d.h. keine bewusste übertarifliche Eingruppierung, sondern Irrtum im Rahmen der Eingruppierungsentscheidung.

§ 30b Eingruppierung

(1) Mit dem Inkrafttreten des § 46 Teil A, 1. zum 01.01.2021 tritt in dessen Geltungsbereich Teil A, 2.13. in der ab dem 01.01.2021 geltenden Fassung an die Stelle der Tätigkeitsmerkmale in Teil A, 2.14.

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

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

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

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

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

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

§ 30c Widerspruchsrecht

(1) ¹Die Beschäftigten können für einen Zeitraum von 12 Monaten nach Mitteilung der neuen höheren Eingruppierung durch den Arbeitgeber gem. § 30b dieser schriftlich gegenüber dem

Arbeitgeber widersprechen. 2Der Widerspruch wirkt auf den 01.01.2021 zurück. Der Anspruch auf die Einmalzahlung entfällt und die Einmalzahlung ist zurückzuzahlen.

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

§ 30d Zulagen

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

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

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

§ 30e Besondere Überleitungsregelungen

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

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

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

(4) Mitbestimmungsrechte der Mitarbeitervertretung bleiben unberührt.

Zeitraums überprüft und bewertet die Schulleiterin/der Schulleiter im Einvernehmen mit dem Schulträger die Wahrnehmung der Führungsaufgaben anhand der [Ziffern 6 und 7 der Anlage D Abschnitt A 2.2.1](#) (Bewährungsfeststellung nach Anlage D Abschnitt A 4.5.2).

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

Protokollnotiz zu Absatz 1 Satz 3:

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 1:

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

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

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

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

Nr. 5 b

Lehrkräfte an Realschulen als Systembetreuer, Beratungslehrkräfte und Schulpsychologen

(1) 1Systembetreuer erhalten bei alleiniger Betreuung der schulischen Verwaltungs-EDV-Ausstattung sowie der sonstigen schulischen EDV-Ausstattung an einer oder mehreren Schulen bei insgesamt bis zu 360 Schülerinnen und Schülern zwei Anrechnungsstunden, bei bis zu 720 Schülerinnen und Schülern drei Anrechnungsstunden und ab 721 Schülerinnen und Schülern vier Anrechnungsstunden. 2Im Schuljahr 2021/22 wird die Zahl der zustehenden Anrechnungsstunden um eins erhöht; die zusätzliche Anrechnungsstunde kann auch dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden.

Protokollnotiz zu Absatz 1:

Der Systembetreuer soll bei schulorganisatorischer Möglichkeit von einer Klassenleitung freigestellt werden.

(2) 1Systembetreuer mit staatlicher Qualifizierung zum Systembetreuer erhalten bei alleiniger Betreuung der schulischen Verwaltungs-EDV-Ausstattung sowie der sonstigen schulischen EDV-Ausstattung an einer oder mehreren Schulen mit insgesamt über 720 Schülerinnen und Schülern nach dreijähriger Bewährung für die weitere Dauer der Tätigkeit als Systembetreuer 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. 2Systembetreuer nach Satz 1 ohne staatliche Qualifizierung erhalten eine entsprechende Zulage nach fünfjähriger Bewährung. 3Für Systembetreuer, die am 1. Januar 2018 eine Zulage erhalten, verbleibt es für die Dauer der Tätigkeit bei den bisherigen Regelungen.

(3) Die Systembetreuer sind verpflichtet, in angemessenem Umfang Fortbildungen im Bereich der Systembetreuung an der eigenen Schule oder darüber hinaus durchzuführen.

(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 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) Schulpsychologen 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](#).

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

Protokollnotiz zu Nr. 5 b:

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

Nr. 5 c Dienstzulage an Realschulen

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

Protokollnotiz zu Absatz 1:

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 2:

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

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 4 Satz 2:

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

Nr. 5d Lehrkräfte an Gymnasien als Systembetreuer

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

Nr. 6 Zu §§ 15 bis 20b Teil A, 1. - Tabellenentgelt, Stufen der Entgelttabelle, Weitere Anrechnung von Vordienstzeiten bei Einstellung, Allgemeine Regelungen zu den Stufen, Leistungsentgelt, Besondere Einmalzahlung, Erschwerniszuschläge, Jahressonderzahlung, Entgeltbezugsgröße, Einmalige Sonderzahlung 2009, Arbeitgeber-Höherversicherung -

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

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

*Diese beträgt derzeit 340 EUR.

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 2:

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

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

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

Protokollnotiz zu Satz 4:

Bei Lehrkräften, die vor dem 31.07.2013 im Gesamturteil der fachlichen Leistung die Bewertung „Leistung, die den Anforderungen voll entspricht – VE“ oder besser nicht erreicht hatten, und bei denen die Voraussetzungen des Satzes 3 in

der am 01.08.2013 in Kraft getretenen Fassung erfüllt wären, endet eine Verzögerung des Stufenaufstiegs mit Ablauf des 31.07.2013.

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

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

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

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

1. Protokollnotiz zu Absatz 7:

Unterhäftig Beschäftigte, welche die sonstigen Voraussetzungen nach [Art. 40 Absatz 3 BaySchFG](#) in der bis zum 31.12.2005 geltenden Fassung erfüllen, sollen die Möglichkeit erhalten, mindestens häftig beschäftigt zu werden.

2. Protokollnotiz zu Absatz 6 und 7:

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

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 7a:

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

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

Beiträge des Dienstgebers und der Entgeltumwandlung oberhalb von Steuerfreigrenzen, trägt die Lehrkraft die hierauf entfallende Steuer.

(8) 1Bei Lehrkräften im Sinne von Absatz 6 übernimmt der Schulträger die Arbeitnehmerbeiträge des [§ 346 SGB III](#) (sog. Arbeitslosenversicherung) spätestens ab dem fünften Jahr nach Beginn des Arbeitsverhältnisses.

2Institute des geweihten Lebens oder Gesellschaften des apostolischen Lebens entscheiden über die Übernahme dieser Beiträge.

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

Protokollnotiz zu Absatz 8 und 9:

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

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

2Erreicht der Anspruch des Ehegatten nicht die Höhe der Stufe 1 oder einer der folgenden Stufen des Familienzuschlages, so erhält die Lehrkraft eine Aufzahlung in der Höhe, dass beide Ehegatten den Familienzuschlag der jeweiligen Stufe insgesamt einmal erhalten. 3Entsprechendes gilt für Lehrkräfte, deren Ehegatte eine Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen erhält.

Nr. 7

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

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

Nr. 8

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

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

Nr. 9

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

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

Zum 4. Abschnitt Urlaub und Arbeitsbefreiung

Nr. 10

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

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

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

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

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

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

Zum 5. Abschnitt Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Nr. 11

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

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

Nr. 12

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

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

Nr. 13

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

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

Anmerkung:

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

Zum 3. Abschnitt Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

Nr. 5

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

- (1) Die [§§ 12 bis 14 Teil A, 1.](#) finden keine Anwendung.
- (2) Lehrkräfte, bei denen die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen zur Übernahme in ein Beamtenverhältnis erfüllt sind, werden eingruppiert wie vergleichbare Beamte des Katholischen Schulwerks in Bayern.
- (3) 1Lehrkräfte, bei denen die Voraussetzungen zur Übernahme in ein Beamtenverhältnis wegen Fehlens der fachlichen und/oder pädagogischen Voraussetzungen nicht erfüllt sind, werden ein- und höhergruppiert gemäß [Anlage A](#), hilfsweise gemäß [Anlage B](#). 2Für die Erfüllung der Bewährungszeit findet [Anlage C](#) Anwendung.
- (4) 1Den Lehrkräften an staatlich anerkannten Ersatzschulen wird das Recht zur Führung der Berufsbezeichnung eingeräumt, die das Bayerische Staatsministerium für Unterricht und Kultus für bestimmte Gruppen von Lehrkräften allgemein festsetzt. 2Das Nähere regelt eine Ordnung zur Verleihung von Berufsbezeichnungen.
- (5) 1Für die Beurteilung der Lehrkräfte und der Schulleiterinnen und Schulleiter gelten die Ordnung gemäß Absatz 4 Satz 2 und Anlage D, ergänzend die staatlichen Vorschriften. 2Lehrkräfte können auf die nach Vollendung des 58. Lebensjahres fälligen Beurteilungen durch schriftlichen Antrag, der spätestens zwei Wochen nach der Vollendung des 57. Lebensjahres bei der Schulleitung eingegangen sein muss, verzichten; dies gilt nicht für Schulleiterinnen und Schulleiter. 3Der Verzicht auf die Beurteilungen beinhaltet den Verzicht auf die Leistungsfeststellungen nach Nr. 6 Absatz 4 Satz 2 in Verbindung mit [Art. 62 Absatz 1 LfBG](#). 4Er ist unwiderruflich und gilt vorbehaltlich Satz 5 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. 5Dem Antrag wird entsprochen, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. 6Die Entscheidung über den Antrag ist nur wirksam, wenn der Antrag schriftlich erfolgt ist und wenn die Lehrkraft vor der Entscheidung schriftlich über die Unwiderruflichkeit des Verzichts und über die Auswirkungen einer fehlenden Beurteilung und Leistungsfeststellung (keine Einräumung des Rechts zum Führen einer höheren Berufsbezeichnung, kein weiterer Stufenaufstieg nach Nr. 6 Absatz 4 Satz 1 in Verbindung mit [Art. 30 Absatz 2 BayBesG](#), keine Möglichkeit der Vergabe einer Leistungsstufe Nr. 6 Absatz 4 Satz 1 in Verbindung mit [Art. 66 BayBesG](#)) belehrt worden ist. 7Bei Lehrkräften, die das 57. Lebensjahr spätestens am 31.12.2011 vollenden oder bereits vollendet haben, muss der Antrag abweichend von Satz 2 bis zum 01.01.2012 bei der Schulleitung eingegangen sein.

Nr. 5 a Lehrkräfte mit Führungsaufgaben

- (1) 1Die Übertragung von Führungsaufgaben mit Weisungsbefugnis (Führungsaufgaben) erfolgt zunächst befristet für eine Bewährungszeit von drei Jahren. 2Zum Ende dieses

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

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

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

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

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

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

Nr. 5 b

Lehrkräfte als Beratungslehrkräfte, Schulpsychologen und Systembetreuer

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

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

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

Nr. 6

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

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

(2) 1Die Lehrkräfte erhalten Entgelt entsprechend der im [Bayerischen Besoldungsgesetz](#) vorgesehenen Besoldung (Grundbezüge und Nebenbezüge, [Art. 2 BayBesG](#)) sowie der Ballungsraumzulage ([Art. 94 BayBesG](#)). 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 Absatz 2 Satz 2:

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

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

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

Protokollnotiz zu Satz 4:

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

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

(6) 1Bei Lehrkräften in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis übernimmt der Schulträger die Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gemäß [§ 168 SGB VI](#). 2Davon ausgenommen sind Lehrkräfte, welche die Befähigung für eine beamtenrechtliche Laufbahn nicht besitzen.

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

Protokollnotiz zu Absatz 6a:

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

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

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

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

2Erreicht der Anspruch des Ehegatten nicht die Höhe der Stufe 1 oder einer der folgenden Stufen des Familienzuschlages, so erhält die Lehrkraft eine Aufzahlung in der Höhe, dass beide Ehegatten den Familienzuschlag der jeweiligen Stufe insgesamt einmal erhalten.
3Entsprechendes gilt für Lehrkräfte, deren Ehegatte eine Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen erhält.

Nr. 7

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

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

Nr. 8

Zu [§ 22 Teil A, 1.](#) - Entgelt im Krankheitsfall -

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

Nr. 9

Zu [§ 24 Teil A, 1.](#) - Berechnung und Auszahlung des Entgelts -

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

Zum 3. Abschnitt Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

Nr. 5

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

- (1) Die [§§ 12 bis 14 Teil A, 1.](#) finden keine Anwendung.
- (2) Lehrkräfte, bei denen die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen zur Übernahme in ein Beamtenverhältnis erfüllt sind, werden eingruppiert wie vergleichbare Beamte des Katholischen Schulwerks in Bayern.
- (3) 1Lehrkräfte, bei denen die Voraussetzungen zur Übernahme in ein Beamtenverhältnis wegen Fehlens der fachlichen und/oder pädagogischen Voraussetzungen nicht erfüllt sind, werden ein- und höhergruppiert gemäß [Anlage A](#), hilfsweise gemäß [Anlage B](#). 2Für die Erfüllung der Bewährungszeit findet [Anlage C](#) Anwendung.
- (4) 1Den Lehrkräften an staatlich anerkannten Ersatzschulen wird das Recht zur Führung der Berufsbezeichnung eingeräumt, die das Bayerische Staatsministerium für Unterricht und Kultus für bestimmte Gruppen von Lehrkräften allgemein festsetzt. 2Das Nähere regelt eine Ordnung zur Verleihung von Berufsbezeichnungen.
- (5) 1Für die Beurteilung der Lehrkräfte und der Schulleiterinnen und Schulleiter gelten die Ordnung gemäß Absatz 4 Satz 2 und Anlage D, ergänzend die staatlichen Vorschriften. 2Lehrkräfte können auf die nach Vollendung des 58. Lebensjahres fälligen Beurteilungen durch schriftlichen Antrag, der spätestens zwei Wochen nach der Vollendung des 57. Lebensjahres bei der Schulleitung eingegangen sein muss, verzichten; dies gilt nicht für Schulleiterinnen und Schulleiter. 3Der Verzicht auf die Beurteilungen beinhaltet den Verzicht auf die Leistungsfeststellungen nach Nr. 6 Absatz 4 Satz 2 in Verbindung mit [Art. 62 Absatz 1 LlbG](#). 4Er ist unwiderruflich und gilt vorbehaltlich Satz 5 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. 5Dem Antrag wird entsprochen, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. 6Die Entscheidung über den Antrag ist nur wirksam, wenn der Antrag schriftlich erfolgt ist und wenn die Lehrkraft vor der Entscheidung schriftlich über die Unwiderruflichkeit des Verzichts und über die Auswirkungen einer fehlenden Beurteilung und Leistungsfeststellung (keine Einräumung des Rechts zum Führen einer höheren Berufsbezeichnung, kein weiterer Stufenaufstieg nach Nr. 6 Absatz 4 Satz 1 in Verbindung mit [Art. 30 Absatz 2 BayBesG](#), keine Möglichkeit der Vergabe einer Leistungsstufe Nr. 6 Absatz 4 Satz 1 in Verbindung mit [Art. 66 BayBesG](#)) belehrt worden ist. 7Bei Lehrkräften, die das 57. Lebensjahr spätestens am 31.12.2011 vollenden oder bereits vollendet haben, muss der Antrag abweichend von Satz 2 bis zum 01.01.2012 bei der Schulleitung eingegangen sein.

Nr. 5 a

Dienstzulagen an Grund- und Mittelschulen

- (1) 1Lehrkräfte an Grund und Mittelschulen, die in der Besoldungsgruppe 12 der gemäß dem [Bayerischen Besoldungsgesetz geltenden Besoldungsordnung A](#) eingruppiert sind, erhalten nach Maßgabe der Absätze 2 und 3 eine erste Dienstzulage in Höhe der Zulage für die entsprechenden Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern. 2Lehrkräfte an Grund- und Mittelschulen mit Dienstzulage nach Satz 1 erhalten nach Maßgabe der Absätze 2 und 3 eine weitere Dienstzulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Entgelten nach der

Besoldungsgruppe A 12 und A 13 des [Bayerischen Besoldungsgesetzes](#). ³[§ 3 Absatz 4 Teil B, 4.3.](#) gilt entsprechend. ⁴In der weiteren Dienstzulage ist die erste Dienstzulage nach Satz 1 enthalten.

Protokollnotiz zu Absatz 1:

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 2:

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

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 4:

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

Nr. 5 b

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

(1) ¹Systembetreuer erhalten bei alleiniger Betreuung der schulischen Verwaltungs-EDV-Ausstattung sowie der sonstigen schulischen EDV-Ausstattung an einer oder mehreren Schulen bei insgesamt bis zu 360 Schülerinnen und Schülern eine Anrechnungsstunde, bei bis zu 720 Schülerinnen und Schülern zwei Anrechnungsstunden und ab 721 Schülerinnen und Schülern drei Anrechnungsstunden. ²Im Schuljahr 2021/22 wird die Zahl der zustehenden Anrechnungsstunden um eins erhöht; die zusätzliche Anrechnungsstunde kann auch dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden.

Protokollnotiz zu Absatz 1:

Der Systembetreuer soll bei schulorganisatorischer Möglichkeit von einer Klassenleitung freigestellt werden.

(2) 1Systembetreuer mit staatlicher Qualifizierung zum Systembetreuer erhalten bei alleiniger Betreuung der schulischen Verwaltungs-EDV-Ausstattung sowie der sonstigen schulischen EDV-Ausstattung an einer oder mehreren Schulen mit insgesamt über 720 Schülerinnen und Schülern nach dreijähriger Bewährung für die weitere Dauer der Tätigkeit als Systembetreuer 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. 2Systembetreuer nach Satz 1 ohne staatliche Qualifizierung erhalten eine entsprechende Zulage nach fünfjähriger Bewährung.

(3) Die Systembetreuer sind verpflichtet, in angemessenem Umfang Fortbildungen im Bereich der Systembetreuung an der eigenen Schule oder darüber hinaus durchzuführen.

(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 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) Schulpsychologen erhalten nach dreijähriger Bewährung für die weitere Dauer der Tätigkeit als Schulpsychologe eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem Entgelt ihrer Besoldungsgruppe und der Besoldungsgruppe A 13 mit Amtszulage* der für Beamte des Freistaats Bayern gemäß dem [Bayerischen Besoldungsgesetz geltenden Besoldungsordnung](#).

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

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

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

Protokollnotiz zu Nr. 5 b:

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

Nr. 6

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

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 2:

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

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

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

Protokollnotiz zu Satz 4:

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

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

(6) 1Bei Lehrkräften in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis übernimmt der Schulträger die Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gemäß [§ 168 SGB VI](#). 2Davon ausgenommen sind Lehrkräfte, welche die Befähigung für eine beamtenrechtliche Laufbahn nicht besitzen.

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

Protokollnotiz zu Absatz 6a:

1. Bei der arbeitgeberfinanzierten Zahlung als Arbeitgeber-Höherversicherung handelt es sich um eine reine Beitragszusage im Sinne des BetrAVG.
2. 1Die Regelung der [Nummer 2 ABD Teil D, 10c, Teil A](#) findet Anwendung. 2D.h. etwaig vorhandene Steuerfreibeträge (steuerliche Förderung) werden zunächst auf die Beiträge des Dienstgebers (Pflichtbeiträge und Arbeitgeber-Höherversicherung), sodann auf etwaig umgewandelte Entgeltbestandteile der Lehrkraft angewandt. 3Liegt die Summe der Beiträge des Dienstgebers und der Entgeltumwandlung oberhalb von Steuerfreigrenzen, trägt die Lehrkraft die hierauf entfallende Steuer.“

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

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

2Erreicht der Anspruch des Ehegatten nicht die Höhe der Stufe 1 oder einer der folgenden Stufen des Familienzuschlages, so erhält die Lehrkraft eine Aufzahlung in der Höhe, dass beide Ehegatten den Familienzuschlag der jeweiligen Stufe insgesamt einmal erhalten. 3Entsprechendes gilt für Lehrkräfte, deren Ehegatte eine Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen erhält.

Nr. 7

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

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

Nr. 8

Zu [§ 22 Teil A, 1](#) - Entgelt im Krankheitsfall -

1Lehrkräften, die am 30.06.1994 in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben, das am 01.07.1994 zu demselben Arbeitgeber fortbestanden hat und fortbesteht und für deren Arbeitsverhältnis das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (ABD) vereinbart wurde,

können, wenn sie in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit sind und einen Anspruch auf Beihilfen nach beamtenrechtlichen Grundsätzen haben, Krankenbezüge in entsprechender Anwendung von [§ 71 Absatz 1 bis 5 Teil A, 1. in der am 30.09.2005 geltenden Fassung](#) zugesagt werden. ²Ein Krankengeldzuschuss wird in diesen Fällen nicht gewährt.

Nr. 9

Zu [§ 24 Teil A, 1.](#) - Berechnung und Auszahlung des Entgelts -

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

Zum 4. Abschnitt Urlaub und Arbeitsbefreiung

Nr. 10

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

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

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

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

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

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

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

(3) ¹Die an einer anderen Schulart desselben Schulträgers zurückgelegte Beschäftigungszeit wird voll angerechnet, wenn die Lehrkraft auch an dieser Schulart die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in das Beamtenverhältnis erfüllt hat. ²Die an einer Realschule desselben Schulträgers zurückgelegte Beschäftigungszeit von Lehrkräften mit der Befähigung für das Lehramt an Gymnasien wird zu drei Vierteln angerechnet.

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

(1) Lehrkräfte 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.

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

zum Führen der Berufsbezeichnung „Studiendirektorin/Studiendirektor“ nach der dritten Beurteilung eingeräumt.

Protokollerklärung zu § 5 Abs. 2 Satz 2:

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

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

(1) Lehrkräften, denen die Aufgabe der Schulleitung, der stellvertretenden Schulleitung oder einer Beraterin/eines Beraters 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) 1Die Berufsbezeichnung „Beraterin/Berater“ als Systembetreuerin/Systembetreuer setzt an Realschulen voraus, dass die Zahl der Schülerinnen und Schüler an der Schule bzw. an den Schulen bei insgesamt über 720 liegt. 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 Berufsbezeichnung „Beraterin/Berater“ als qualifizierte Beraterin/qualifizierter Berater an Realschulen setzt voraus, dass die Lehrkraft die Erweiterungsprüfung als Beraterin/Berater gemäß [§ 111 LPO I](#) bestanden hat und dass sie die Tätigkeit als Beraterin/Berater an einer Schule oder mehreren Schulen mit insgesamt über 720 Schülerinnen und Schülern ausübt.

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

Lehrkräfte mit der Berufsbezeichnung „Studiendirektorin/Studiendirektor“ oder „Beraterin/Berater“ werden im Turnus von fünf Jahren ab der Einräumung des Rechts zum Führen dieser Berufsbezeichnungen beurteilt.

§ 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. 3Bei Lehrkräften, die vor dem 01.01.2018 höhergruppiert wurden, bleibt es bei dem sich aus § 12 Absatz 1 i. V. m. § 2 ergebenden Beurteilungsturnus.

§ 10 Entzug des Rechts zum Führen der Berufsbezeichnung

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

§ 11 Widerruf des Rechts zum Führen einer Berufsbezeichnung

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

§ 12 Übergangsregelungen

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

(2) 1Liegt bei Lehrkräften, die am 01.01.2018 die Berufsbezeichnung „Oberstudienrätin/Oberstudienrat“ führen, lediglich eine erste oder zweite Beurteilung nach Nr. 7 der bis zum 31.12.2017 geltenden Fassung dieser Ordnung vor, erfolgt die nächste Beurteilung zum Ende des dritten Jahres nach der ersten bzw. zweiten Beurteilung. 2Sie gilt als zweite bzw. dritte Beurteilung im Sinne von § 5. 3Liegt eine zweite Beurteilung nach Nr. 7 der bis zum 31.12.2017 geltenden Fassung dieser Ordnung aus den Jahren 2013, 2014 oder 2015 vor, erfolgt die dritte Beurteilung spätestens zum 31.12.2018.

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

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

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

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

gültig vom 1. April 2021 bis 31. März 2022

(monatlich in Euro)

Pauschalgruppe I	Stufen	E 4	E 5
	1. - 10. Jahr	2.989,89	3.109,72
Monatliche Arbeitszeit ab 185 bis 196 Stunden	11. - 15. Jahr	3.192,27	3.325,42
	ab 16. Jahr	3.278,82	3.415,99
Pauschalgruppe II	Stufen	E 4	E 5
	1. - 10. Jahr	3.269,49	3.389,34
Monatliche Arbeitszeit über 196 bis 221 Stunden	11. - 15. Jahr	3.481,20	3.625,37
	ab 16. Jahr	3.567,74	3.719,92
Pauschalgruppe III	Stufen	E 4	E 5
	1. - 10. Jahr	3.575,74	3.712,95
Monatliche Arbeitszeit über 221 bis 244 Stunden	11. - 15. Jahr	3.811,68	3.977,17
	ab 16. Jahr	3.902,11	4.070,35
Pauschalgruppe IV	Stufen	E 4	E 5
	1. - 10. Jahr	4.005,00	4.157,96
Monatliche Arbeitszeit über 244 bis 268 Stunden	11. - 15. Jahr	4.253,92	4.437,47
	ab 16. Jahr	4.344,29	4.532,03
Chefkraftfahrer	Stufen	E 4	E 5
	1. - 10. Jahr	4.547,32	4.742,03
Monatliche Arbeitszeit bis 288 Stunden	11. - 15. Jahr	4.821,29	5.029,87
	ab 16. Jahr	4.911,69	5.124,44

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

gültig ab 1. April 2022

(monatlich in Euro)

Pauschalgruppe I	Stufen	E 4	E 5
	1. - 10. Jahr	3.043,71	3.165,69
Monatliche Arbeitszeit ab 185 bis 196 Stunden	11. - 15. Jahr	3.249,73	3.385,28
	ab 16. Jahr	3.337,84	3.477,48
Pauschalgruppe II	Stufen	E 4	E 5
	1. - 10. Jahr	3.328,34	3.450,35
Monatliche Arbeitszeit über 196 bis 221 Stunden	11. - 15. Jahr	3.543,86	3.690,63
	ab 16. Jahr	3.631,96	3.786,88
Pauschalgruppe III	Stufen	E 4	E 5
	1. - 10. Jahr	3.640,10	3.779,78
Monatliche Arbeitszeit über 221 bis 244 Stunden	11. - 15. Jahr	3.880,29	4.048,76
	ab 16. Jahr	3.972,35	4.143,62
Pauschalgruppe IV	Stufen	E 4	E 5
	1. - 10. Jahr	4.077,09	4.232,80
Monatliche Arbeitszeit über 244 bis 268 Stunden	11. - 15. Jahr	4.330,49	4.517,34
	ab 16. Jahr	4.422,49	4.613,61
Chefkraftfahrer	Stufen	E 4	E 5
	1. - 10. Jahr	4.629,17	4.827,39
Monatliche Arbeitszeit bis 288 Stunden	11. - 15. Jahr	4.908,07	5.120,41
	ab 16. Jahr	5.000,10	5.216,68

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

Pauschalentgelt für am 1. Oktober 2005 vorhandene Kraftfahrer/Kraftfahrerinnen* gültig vom 1. April 2021 bis 31. März 2022 (monatlich in Euro)

Pauschalgruppe I	Stufen	E 4	E 5
	1. - 4. Jahr	3.051,15	3.177,60
Monatliche Arbeitszeit ab 170 bis 196 Stunden	5. - 8. Jahr	3.108,40	3.237,55
	9. - 12. Jahr	3.192,27	3.325,42
	ab 13. Jahr	3.278,82	3.415,99
Pauschalgruppe II	Stufen	E 4	E 5
	1. - 4. Jahr	3.340,08	3.478,54
Monatliche Arbeitszeit über 196 bis 221 Stunden	5. - 8. Jahr	3.397,32	3.538,43
	9. - 12. Jahr	3.481,20	3.625,37
	ab 13. Jahr	3.567,74	3.719,92
Pauschalgruppe III	Stufen	E 4	E 5
	1. - 4. Jahr	3.664,29	3.822,82
Monatliche Arbeitszeit über 221 bis 244 Stunden	5. - 8. Jahr	3.724,09	3.885,41
	9. - 12. Jahr	3.811,68	3.977,17
	ab 13. Jahr	3.902,11	4.070,35
Pauschalgruppe IV	Stufen	E 4	E 5
	1. - 4. Jahr	4.106,49	4.283,10
Monatliche Arbeitszeit über 244 bis 268 Stunden	5. - 8. Jahr	4.166,30	4.345,70
	9. - 12. Jahr	4.253,92	4.437,47
	ab 13. Jahr	4.344,29	4.532,03
Chefkraftfahrer	Stufen	E 4	E 5
	1. - 4. Jahr	4.673,88	4.875,52
Monatliche Arbeitszeit bis 288 Stunden	5. - 8. Jahr	4.733,69	4.938,10
	9. - 12. Jahr	4.821,29	5.029,87
	ab 13. Jahr	4.911,69	5.124,44

* 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.

**Pauschalentgelt für am 1. Oktober 2005
vorhandene Kraftfahrer/Kraftfahrerinnen***
gültig ab 1. April 2022
(monatlich in Euro)

Pauschalgruppe I	Stufen	E 4	E 5
	1. - 4. Jahr	3.106,07	3.234,80
Monatliche Arbeitszeit ab 170 bis 196 Stunden	5. - 8. Jahr	3.164,35	3.295,83
	9. - 12. Jahr	3.249,73	3.385,28
	ab 13. Jahr	3.337,84	3.477,48
Pauschalgruppe II	Stufen	E 4	E 5
	1. - 4. Jahr	3.400,20	3.541,15
Monatliche Arbeitszeit über 196 bis 221 Stunden	5. - 8. Jahr	3.458,47	3.602,12
	9. - 12. Jahr	3.543,86	3.690,63
	ab 13. Jahr	3.631,96	3.786,88
Pauschalgruppe III	Stufen	E 4	E 5
	1. - 4. Jahr	3.730,25	3.891,63
Monatliche Arbeitszeit über 221 bis 244 Stunden	5. - 8. Jahr	3.791,12	3.955,35
	9. - 12. Jahr	3.880,29	4.048,76
	ab 13. Jahr	3.972,35	4.143,62
Pauschalgruppe IV	Stufen	E 4	E 5
	1. - 4. Jahr	4.180,41	4.360,20
Monatliche Arbeitszeit über 244 bis 268 Stunden	5. - 8. Jahr	4.241,29	4.423,92
	9. - 12. Jahr	4.330,49	4.517,34
	ab 13. Jahr	4.422,49	4.613,61
Chefkraftfahrer	Stufen	E 4	E 5
	1. - 4. Jahr	4.758,01	4.963,28
Monatliche Arbeitszeit bis 288 Stunden	5. - 8. Jahr	4.818,90	5.026,99
	9. - 12. Jahr	4.908,07	5.120,41
	ab 13. Jahr	5.000,10	5.216,68

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

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 im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse' 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

Beschuldigung in der Sache unbegründet ist, hat der Arbeitgeber die der/dem Beschuldigten im Rahmen des Anhörungsverfahrens entstandenen notwendigen Kosten zu tragen.

(4) 1Die Anhörung von Beschäftigten zur Beschuldigung einer Tat nach Nr. 2 der Ordnung ist zu protokollieren. 2Die Beschäftigten haben das Recht, das Protokoll einzusehen und gegenzuzeichnen. 3Sie haben auch das Recht, eine Gegendarstellung abzugeben, die dem Protokoll beizufügen ist. 4Sie erhalten eine Kopie des von der/dem Protokollführer/in unterzeichneten Protokolls.

(5) 1Auch beschuldigten Beschäftigten gegenüber besteht die Pflicht zur Fürsorge. 2Für sie gilt – unbeschadet erforderlicher unmittelbarer Maßnahmen - bis zum Erweis des Gegenteils die Unschuldsvermutung.

(6) Liegen tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht eines sexuellen Missbrauchs an Minderjährigen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen vor, ist der Arbeitgeber berechtigt, Beschäftigte nach erfolgter Anhörung vorübergehend, grundsätzlich unter Fortzahlung ihres Entgelts, vom Dienst freizustellen, bis der Sachverhalt aufgeklärt ist.

(7) 1Der Arbeitgeber ist für den Fall, dass sich eine Beschuldigung oder ein Verdacht als unbegründet erweist, im Einvernehmen mit der/dem beschuldigten Beschäftigten verpflichtet, auf eine vollständige Rehabilitation hinzuwirken und sie vor den negativen Auswirkungen der falschen Beschuldigung zu schützen. 2Stellt sich nach gründlicher Prüfung eine Beschuldigung oder ein Verdacht als unbegründet heraus, ist dies vom Arbeitgeber in der Personalakte schriftlich festzuhalten. 3Dazu gehören

- eine kurze Sachverhaltsschilderung
- das Ergebnis der Untersuchung
- die wesentlichen Punkte, auf welche sich die Unbegründetheit stützt.

4Diese Unterlagen sind mit besonderer Sicherung zu verwahren. 5Die besonderen Zugriffsrechte sind vom Arbeitgeber festzulegen.

(8) Auf Antrag der beschuldigten Beschäftigten sind im Fall der Unbegründetheit der Beschuldigung Unterlagen, die im Zusammenhang mit der Beschuldigung oder dem Verdacht stehen, aus der Personalakte zu entfernen und zu vernichten.

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

(1) 1Alle Beschäftigten, die im Rahmen ihrer Tätigkeit Kinder, Jugendliche oder schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene beaufsichtigen, betreuen, erziehen oder ausbilden oder vergleichbaren Kontakt haben, haben auf Verlangen des Arbeitgebers in regelmäßigen Abständen ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis nach den jeweils geltenden Bestimmungen des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG) vorzulegen. 2Während des laufenden Arbeitsverhältnisses trägt der Arbeitgeber die Kosten. 3Der Arbeitgeber überprüft das vorgelegte Führungszeugnis und bestätigt in der Personalakte, dass die Vorlagepflicht erfüllt wurde. 4Enthält das Führungszeugnis relevante Einträge im Sinne des § 72a SGB VIII, ist eine Kopie dieses Zeugnisses mit besonderer Sicherung in der Personalakte zu verwahren und das Zeugnis der/dem Beschäftigten zurückzugeben. 5Enthält das Führungszeugnis keine relevanten Einträge, ist dies in der Personalakte zu verzeichnen und das Zeugnis der/dem Beschäftigten zurückzugeben. 6Andere Straftaten außerhalb der in § 72a SGB VIII genannten sind nicht Zweck der Datenerhebung und unterliegen somit grundsätzlich einem

Verwertungsverbot. 7Die Verarbeitung für einen anderen Zweck als zu demjenigen, zu dem die personenbezogenen Daten erhoben wurden, ist nur zulässig, wenn die Voraussetzungen des § 6 Abs. 2 lit. f), g) oder h) KDG vorliegen. 8Der Arbeitgeber ist berechtigt, von Beschäftigten im Sinne des Satzes 1 die Vorlage einer Selbstauskunftserklärung bezüglich der in § 72a Abs. 1 SGB VIII genannten Straftaten zu verlangen. 9Diese enthält, sofern die Verurteilung noch nicht nach dem Bundeszentralregistergesetz (BZRG) getilgt ist, Angaben, ob die einzustellende Person wegen einer Straftat nach §72a Abs. 1 SGB VIII verurteilt worden ist und ob insoweit ein staatsanwaltschaftliches Ermittlungsverfahren gegen sie eingeleitet worden ist. 10Darüber hinaus ist die Verpflichtung enthalten, bei Einleitung eines solchen staatsanwaltschaftlichen Ermittlungsverfahrens dem Rechtsträger hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen. 11Sie ist der Personalakte beizufügen. 12Näheres kann in einer Dienstvereinbarung geregelt werden.

Protokollnotiz zu Absatz 1:
Ein Muster für eine Selbstauskunft gemäß Absatz 1 ist in der Anlage zu Teil D, 1a. abgedruckt.

(2) 1Der Arbeitgeber erarbeitet im jeweiligen Arbeitsbereich einen Verhaltenskodex unter Beteiligung der Mitarbeiterschaft und erlässt diesen als Dienstanweisung. 2In Einrichtungen, in denen eine Mitarbeitervertretung besteht, ist eine Dienstvereinbarung nach § 38 Abs. 1 Nr. 1 Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) zulässig.

(3) 1Der Arbeitgeber organisiert für Beschäftigte, die im Rahmen ihrer Tätigkeit Kinder, Jugendliche oder schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene beaufsichtigen, betreuen, erziehen oder ausbilden oder vergleichbare Kontakte haben, regelmäßig Schulungen zu Fragen der Prävention gegen sexualisierte Gewalt und stellt die Beschäftigten hierfür unter Fortzahlung des Entgelts frei. 2Er trägt die Kosten für die Schulung. 3Die Beschäftigten sind grundsätzlich verpflichtet, an den Schulungen in regelmäßigen Abständen teilzunehmen. 4Eine Befreiung von der Teilnahmeverpflichtung ist in begründeten Einzelfällen mit der zuständigen Ansprechperson für Prävention abzustimmen.

Anlage zu § 2 Absatz 1: (Musterselbstauskunft, Stand April 2021)

Selbstauskunft und Verpflichtungserklärung für Beschäftigte zur persönlichen Eignung für den Umgang mit Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen gemäß § 2 Absatz 1 ABD Teil D, 1a.

Name, Vorname

Geburtsdatum

Hiermit erkläre ich, dass ich nicht gerichtlich bestraft*) bin wegen der Vollendung oder des Versuchs folgender Straftaten:

- ☐ Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht (§ 171 StGB)
- ☐ Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung (§§ 174 bis 184k StGB)
- ☐ Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs durch Bildaufnahmen (§ 201a Absatz 3 StGB)
- ☐ Misshandlung von Schutzbefohlenen (§ 225 StGB)
- ☐ Menschenhandel (§§ 232 bis 233a StGB)

☐ Menschenraub, Verschleppung, Entziehung Minderjähriger oder Kinderhandel (§§ 234 bis 236 StGB)

☐ Ich wegen folgender oben genannter Straftat/-en gerichtlich bestraft*) bin:

Straftatbestand:

Datum der Verurteilung/des Erlasses des Strafbefehls

* Gemeint sind alle rechtskräftigen Strafbefehle oder Verurteilungen im In- und Ausland (dort nach den entsprechenden ausländischen Strafrechtsnormen), die noch nicht getilgt im Sinne des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG) sind.

Weiter erkläre ich, dass

☐ ich keine Kenntnis davon habe, dass gegen mich wegen des Verdachts der Begehung einer der oben genannten Straftaten ein staatsanwaltschaftliches Ermittlungsverfahren eingeleitet worden ist.

☐ wegen des Verdachts der Begehung folgender der oben genannten Straftat/-en gegen mich ein staatsanwaltschaftliches Ermittlungsverfahren eingeleitet worden ist:

Ich verpflichte mich, meinen Arbeitgeber unverzüglich zu informieren, sobald ich davon Kenntnis erhalte, dass wegen des Verdachts der Begehung einer der oben genannten Straftat/-en gegen mich ein staatsanwaltschaftliches Ermittlungsverfahren eingeleitet worden ist. Eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer der oben genannten Straftat/-en werde ich dem Arbeitgeber unverzüglich anzeigen.

Ich werde auf Verlangen des Arbeitgebers gegen Kostenerstattung meine persönliche Eignung im Sinne des § 72a SGB VIII durch Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses gemäß § 30a BZRG in regelmäßigen Abständen nachweisen.

Ich bin mir bewusst, dass die Abgabe einer wahrheitswidrigen Erklärung in aller Regel schwerwiegende arbeitsrechtliche Maßnahmen bis hin zu einer fristlosen Kündigung zur Folge hat.

Ort, Datum

Unterschrift „

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

§ 1 Geltungsbereich

Diese Regelung findet Anwendung für alle Mitarbeiter, die Internet-Dienste nutzen.

§ 2 Nutzungsbeschränkung

Die Internet-Dienste dürfen grundsätzlich nur dienstlich genutzt werden. Unzulässig ist jede Nutzung, die objektiv geeignet ist, den Interessen der Katholischen Kirche oder deren Ansehen in der Öffentlichkeit zu schaden oder die gegen geltende Gesetze und/oder Verordnungen verstößt, z. B. das Abrufen oder Anbieten/Versenden

- von Inhalten, die offensichtlich gegen datenschutzrechtliche, persönlichkeitsrechtliche, urheberrechtliche oder strafrechtliche Bestimmungen verstoßen und/oder
- von beleidigenden, verleumderischen, verfassungsfeindlichen, rassistischen, sexistischen oder pornografischen Äußerungen oder Abbildungen.

§ 3 Verpflichtung zum Datenschutz

¹Der Dienstgeber hat die EDV-Administratoren und die mit der Aufzeichnung und Auswertung von Protokolldaten Beauftragten in besonderer Weise zu Vertraulichkeit und zur Einhaltung der Bestimmungen des kirchlichen Datenschutzes (KDO) zu verpflichten.¹ ²Ebenso ist zu verfahren mit Beauftragten, die EDV-technische Störungen beheben.

¹ Die EDV-Administratoren und die Beauftragten sind in geeigneter Weise bekannt zu geben.

§ 4 Protokollierung

¹Daten jeder Internet-Dienste-Nutzung werden automatisch aufgezeichnet. Die Protokolle des laufenden und der zurückliegenden fünf Monate werden gespeichert. ²Soweit sie nicht als Beweismittel für aufgetretene Störungen oder Unregelmäßigkeiten benötigt werden, sind sie anschließend zu löschen. Im Protokollsystem ist jeder Benutzer zu führen.

§ 5 Auswertung der Protokolldaten

Eine Auswertung von Protokolldaten ist in folgenden Fällen zulässig:

- zur Behebung EDV-technischer Störungen und zur Gewährleistung der Sicherheit,
- im Rahmen von Stichproben,
- bei einem begründeten Verdacht auf einen Verstoß gegen die Nutzungsbeschränkung.

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

Anmerkung zu § 4 Absatz 2:

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

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

§ 5 Persönliche Voraussetzungen für Altersteilzeit

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

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

Protokollnotiz zu Buchstabe c):

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

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

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

§ 6 Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses

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

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

(3) ¹Die während der Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zu leistende Arbeit kann so verteilt werden, dass sie
a) durchgehend erbracht wird (Teilzeitmodell) oder

b) in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses geleistet und die Beschäftigten anschließend von der Arbeit unter Fortzahlung der Leistungen nach Maßgabe des [§ 7](#) freigestellt werden (Blockmodell).

2Die Beschäftigten können vom Arbeitgeber verlangen, dass ihr Wunsch nach einer bestimmten Verteilung der Arbeitszeit mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung erörtert wird.

§ 7 Entgelt und Aufstockungsleistungen

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

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

Anmerkung zu § 7 Absatz 2 Satz 2:

Das Wertguthaben erhöht sich am 1. April 2021 um 1,40 und am 1. April 2022 um 1,80 Prozent.

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

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

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

§ 8 Verteilung des Urlaubs im Blockmodell

1Für Beschäftigte, die Altersteilzeit im Blockmodell ([§ 6 Absatz 3 Satz 1 Buchstabe b](#)) leisten, besteht kein Urlaubsanspruch für die Zeit der Freistellung von der Arbeit. 2Im Kalenderjahr des Übergangs von der Beschäftigung zur Freistellung haben die Beschäftigten für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs.

§ 9 Nebentätigkeit

(1) 1Beschäftigte dürfen während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses keine Beschäftigungen oder selbständigen Tätigkeiten ausüben, die die Geringfügigkeitsgrenze des [§ 8 SGB IV](#) überschreiten, es sei denn, diese Beschäftigungen oder selbständigen Tätigkeiten sind bereits innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ständig ausgeübt worden. 2Bestehende tarifliche Regelungen über Nebentätigkeiten bleiben unberührt.

(2) 1Der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen ruht während der Zeit, in der Beschäftigte eine unzulässige Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit im Sinne des Absatzes 1 ausüben oder über die Altersteilzeitarbeit hinaus Mehrarbeit oder Überstunden leisten, die den Umfang der Geringfügigkeitsgrenze des [§ 8 SGB IV](#) übersteigen. 2Hat der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen mindestens 150 Tage geruht, erlischt er; mehrere Ruhenszeiträume werden zusammengerechnet.

§ 10 Verlängerung der Arbeitsphase im Blockmodell bei Krankheit

Ist die/der Beschäftigte bei Altersteilzeitarbeit im Blockmodell während der Arbeitsphase über den Zeitraum der Entgeltfortzahlung ([§ 22 Absatz 1 Satz 1 Teil A, 1.](#)) hinaus arbeitsunfähig erkrankt, verlängert sich die Arbeitsphase um die Hälfte des den Entgeltfortzahlungszeitraum übersteigenden Zeitraums der Arbeitsunfähigkeit; in dem gleichen Umfang verkürzt sich die Freistellungsphase.

§ 11 Ende des Arbeitsverhältnisses

(1) 1Das Arbeitsverhältnis endet zu dem in der Altersteilzeitvereinbarung festgelegten Zeitpunkt. 2Unabhängig von Satz 1 endet das Arbeitsverhältnis

a) mit Ende des Kalendermonats vor dem Monat, in dem die/der Beschäftigte eine Rente wegen Alters tatsächlich bezieht oder

b) spätestens mit Ablauf des Kalendermonats, in dem die/der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat.

(2) Das Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses kann jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen neu auf das Ende desjenigen Monats bestimmt werden, nach dessen Ablauf die/der Beschäftigte eine Rente wegen Alters beziehen kann.

(3) 1Endet bei einer/einem Beschäftigten, die/der im Rahmen der Altersteilzeit nach dem Blockmodell beschäftigt wird, das Arbeitsverhältnis vorzeitig, hat sie/er Anspruch auf eine etwaige Differenz zwischen den erhaltenen Entgelten und dem Entgelt für den Zeitraum ihrer/seiner tatsächlichen Beschäftigung, die sie/er ohne Eintritt in die Altersteilzeit erzielt hätte, vermindert um die vom Arbeitgeber gezahlten Aufstockungsleistungen. 2Bei Tod der/des Beschäftigten steht dieser Anspruch den Erben zu.

§ 12 Dienstvereinbarungen

1In einer Dienstvereinbarung können von den §§ 2 bis 11 abweichende Regelungen vereinbart werden. 2Abweichende Regelungen sind nur zulässig, soweit die gesetzlichen Mindestvoraussetzungen für Altersteilzeit nach dem AltTZG nicht unterschritten werden.

III. Flexible Altersarbeitszeit (FALTER)

§ 13 Flexible Altersarbeitszeit

1Älteren Beschäftigten wird in einem Modell der flexiblen Altersarbeitszeit (FALTER) ein gleitender Übergang in den Ruhestand bei gleichzeitig längerer Teilhabe am Berufsleben ermöglicht. 2Das Modell sieht vor, dass die Beschäftigten über einen Zeitraum von vier Jahren ihre Arbeitszeit auf die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit reduzieren und gleichzeitig eine Teilrente in Höhe von höchstens 50 v.H. der jeweiligen Altersrente beziehen. 3Die reduzierte Arbeitsphase beginnt zwei Jahre vor Erreichen des Kalendermonats, für den die/der Beschäftigte eine abschlagsfreie Altersrente in Anspruch nehmen kann und geht zwei Jahre über diese Altersgrenze hinaus. 4Die Beschäftigten erhalten nach Erreichen der Altersgrenze für eine abschlagsfreie Altersrente einen Anschlussarbeitsvertrag für zwei Jahre unter der Bedingung, dass das Arbeitsverhältnis bei Inanspruchnahme einer mehr als hälftigen Teilrente oder einer Vollrente endet. 5Die übrigen Beendigungstatbestände bleiben unberührt. 6Auf die Vereinbarung von flexibler Altersarbeitszeit besteht kein Rechtsanspruch.

IV. Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 14 Übergangsvorschriften

Auf Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die vor dem 1. Januar 2010 begonnen haben, findet diese Regelung keine Anwendung.

Niederschriftserklärung

zu § 4:

Die Kommission ist sich darüber einig, dass in Verwaltungen/Einrichtungen mit weniger als 40 Beschäftigten kein Anspruch auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses besteht.

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 PENSIONS-KASSE 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.

§ 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

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 verrechnen 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 Zentral-KODA zur Entgeltumwandlung

§ 1

Anspruch auf Entgeltumwandlung zugunsten der betrieblichen Altersversorgung (Ergänzungen zu Nr. 1 des Zentral-KODA-Beschlusses)

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) 1Beschäftigte, 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. 2Satz 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 Zentral-KODA-Beschlusses)

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 Zentral-KODA-Beschlusses)

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 Zentral-KODA zur Entgeltumwandlung nach dem „Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung“ ([BetrAVG](#)) außer Kraft.

D, 15. Corona-Sonderprämie Öffentlicher Gesundheitsdienst

§ 1 Geltungsbereich

1Diese Regelung gilt für Beschäftigte, die im Zeitraum zwischen dem 1. März 2020 und 28. Februar 2022 vorübergehend oder dauerhaft in einem Gesundheitsamt/einer Gesundheitsbehörde eingesetzt sind. 2Sie gilt entsprechend für Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten sowie für dual Studierende nach den Teilen [E, 1.](#), [E, 2.](#) und [E, 4.](#)

§ 2 Corona-Sonderprämie ÖGD

(1) 1Personen, die unter den Geltungsbereich dieser Regelung fallen, erhalten eine Einmalzahlung (Corona-Sonderprämie ÖGD) mit dem Entgelt für den Monat Mai 2021 ausbezahlt, wenn sie innerhalb des Zeitraums vom 1. März 2020 bis zum 28. Februar 2021 mindestens einen Monat überwiegend zur Bewältigung der Corona-Pandemie eingesetzt worden sind. 2Für den Zeitraum vom 1. März 2021 bis zum 28. Februar 2022 gilt Satz 1 entsprechend; die Auszahlung erfolgt mit dem Entgelt für den Monat Mai 2022.

(2) Die Höhe der Corona-Sonderprämie ÖGD beträgt für jeden Monat gemäß Absatz 1 50,00 Euro.

(3) 1Für die Jahreszeiträume gemäß Absatz 1 Satz 1 oder 2 werden jeweils alle Arbeitstage addiert, an denen die Person eine Arbeitsleistung zur Bewältigung der Corona-Pandemie tatsächlich erbracht hat. 2Ein überwiegender Einsatz im Sinne des Absatzes 1 ist bei jeweils 15 Arbeitstagen für den Anspruch auf jeweils eine Corona-Sonderprämie ÖGD im Sinne von Absatz 2 erreicht; bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich die Zahl der erforderlichen Arbeitstage entsprechend. 3Zur Bewältigung der Corona-Pandemie eingesetzt ist eine Person, wenn ein Zusammenhang zur Pandemie-Bewältigung besteht, z. B. in Fällen der Meldung von Testergebnissen an auf das Corona-Virus getesteten Personen, der Nachverfolgung von Infektionsketten, des Erstellen von Quarantäneverfügungen, Beratungsleistung einschließlich Bürgertelefon, Erstellen und Anpassung von Hygieneplänen; Kontaktieren und Informieren von Erkrankten.

Anmerkung zu Absatz 2 und 3:

1§ 24 Absatz 2 Teil A, 1. gilt entsprechend, maßgeblich ist dabei der jeweils fünfzehnte Arbeitstag im Sinne von Absatz 3 Satz 1 und 2. 2Verbleiben bei der Gesamtberechnung gemäß Absatz 1 und 3 für die Jahreszeiträume gemäß Absatz 1 Satz 1 oder 2 in Summe jeweils weniger als 15, aber mehr als acht Arbeitstage, an denen die Person zur Bewältigung der Corona-Pandemie eingesetzt wurde, erhält sie/er für diese Arbeitstage eine zusätzliche Prämie in Höhe von 50,00 Euro; Satz 1 gilt entsprechend. 3Für jeden der beiden Zeiträume gemäß Absatz 1 Satz 1 und 2 kann jedoch höchstens ein Betrag von 600,00 Euro gewährt werden; Satz 1 gilt entsprechend.

(4) Für Personen, die die Voraussetzungen der Absätze 1 und 3 erfüllen, aber zum Zeitpunkt der Auszahlung gemäß Absatz 1 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, gilt diese Regelung nur, wenn sie dies für die Corona-Sonderprämie ÖGD nach Absatz 1 Satz 1 bis 31. August 2021 bzw. für die Corona-Sonderprämie ÖGD nach Absatz 1 Satz 2 bis 31. August 2022 in Textform geltend machen.

(5) Die Corona-Sonderprämie ÖGD ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

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

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Regelung gilt für Beschäftigte, die in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis zu ihrem Arbeitgeber stehen.

(2) Diese Regelung gilt nicht für

- Auszubildende, Schülerinnen und Schüler, dual Studierende sowie Praktikantinnen und Praktikanten,
- geringfügig Beschäftigte,
- Beschäftigte in der Freistellungsphase des Altersteilzeitblockmodells.

§ 2 Grundsätze der Entgeltumwandlung zum Zwecke des Fahrradleasings

(1) ¹Beschäftigte und Arbeitgeber können einzelvertraglich vereinbaren, künftige monatliche Entgeltbestandteile der Beschäftigten zum Zwecke des Leasings von Fahrrädern gemäß § 63a Straßenverkehrs-Zulassungs-Ordnung sowie leasingfähigen Zubehörs umzuwandeln. ²Bietet der Arbeitgeber die Möglichkeit zum Abschluss einer Vereinbarung gemäß Satz 1 an, so hat er dieses Angebot zur Entgeltumwandlung allen Beschäftigten zu unterbreiten, die unter den Geltungsbereich dieser Regelung fallen. ³Werden Entgeltansprüche der/des Beschäftigten auf Basis einer Vereinbarung gemäß Satz 1 umgewandelt, müssen für die Dauer des Leasingvertrages des Arbeitgebers Entgeltbestandteile in Höhe der jeweiligen Leasingrate verwendet werden.

(2) ¹Für die Zeit der Entgeltumwandlung gemäß Absatz 1 überlässt der Arbeitgeber als Leasingnehmer der/dem Beschäftigten das Fahrrad zur dienstlichen und privaten Nutzung. ²Aus der Überlassungsvereinbarung müssen sich die Regelungen zum Überlassungsgegenstand und dessen Nutzung sowie die Rechte und Pflichten der/des Beschäftigten ergeben.

§ 3 Nutzungsdauer

Die Beschäftigten sind an die Vereinbarungen gemäß § 2 mindestens für die Laufzeit des Leasingvertrages, längstens jedoch für die Dauer von 36 Monaten (Überlassungszeitraum) gebunden, sofern kein wichtiger Grund für die vorzeitige Kündigung besteht.

§ 4 Ausgestaltung

(1) Zusammen mit dem Fahrrad können etwaige Zusatzleistungen (z.B. Versicherungen) des Leasinggebers und fest mit dem Fahrrad verbundenes Zubehör geleast und überlassen werden.

(2) ¹Aus dem Angebot des Leasinggebers kann die/der Beschäftigte ein Fahrrad auswählen, das einschließlich des leasingfähigen Zubehörs den Wert in Höhe von 7.000,00 Euro nicht überschreitet. ²Maßgeblich für den Preis des Fahrrads ist die unverbindliche Preisempfehlung des Herstellers, Importeurs oder Großhändlers einschließlich der Umsatzsteuer.

(3) ¹Die Umwandlungsraten umfassen die Raten für die Leistungen nach Absatz 1. ²Die Entgeltumwandlung beginnt mit der Entgeltzahlung im Monat der Übernahme und endet mit dem Ablauf des auf den letzten Monat der vereinbarten Laufzeit folgenden Monats.

(4) Jeder/Jedem Beschäftigten kann jeweils nur ein Fahrrad überlassen werden.

(5) ¹Die gesetzlichen Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretungen bleiben unberührt. ²Näheres kann in einer Dienstvereinbarung geregelt werden.“

Teil E: Auszubildende und Praktikanten

E, 1. Regelungen für Auszubildende

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Regelung gilt für

- a) Personen, die in Verwaltungen und Betrieben, die unter den Geltungsbereich des ABD fallen, in einem staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberuf ausgebildet werden,
- b) Schülerinnen/Schüler
 - in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege, Altenpflege,
 - in der Operationstechnischen Assistenz und der Anästhesietechnischen Assistenz, jeweils nach der Empfehlung der Deutschen Krankenhausgesellschaft vom 17. September 2013,
 - nach dem Notfallsanitättergesetz,
 - in praxisintegrierten Ausbildungsgängen zur Erzieherin/zum Erzieher nach landesrechtlichen Regelungen und
 - für Auszubildende in der Pflege nach dem Gesetz über Pflegeberufe (Pflegeberufegesetz), die in Verwaltungen und Einrichtungen, die unter den Geltungsbereich des ABD fallen, ausgebildet werden,
- c) Auszubildende in betrieblich-schulischen Gesundheitsberufen nach folgenden Maßgaben:

	Berufsausbildung	Gesetzliche Vorschriften in der jeweils aktuellen Fassung
1.	Orthoptistinnen und Orthoptisten	Orthoptistengesetz vom 28. November 1989 (BGBl. I S. 2061) Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Orthoptistinnen und Orthoptisten vom 21. März 1990 (BGBl. I S. 563)
2.	Logopädinnen und Logopäden	Gesetz über den Beruf des Logopäden vom 7. Mai 1980 (BGBl. I S. 529) Ausbildungs- und Prüfungsordnung für Logopäden vom 1. Oktober 1980 (BGBl. I S. 1892)
3.	a) Medizinisch-technische Laboratoriumsassistentinnen und Medizinisch-technische Laboratoriumsassistenten b) Medizinisch-technische Radiologieassistentinnen und Medizinisch-technische Radiologieassistenten c) Medizinisch-technische Assistentinnen für Funktionsdiagnostik und Medizinisch-technische Assistenten für Funktionsdiagnostik	MTA-Gesetz vom 2. August 1993 (BGBl. I S. 1402) Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für technische Assistenten in der Medizin vom 25. April 1994 (BGBl. I S. 922)
4.	Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten	Ergotherapeutengesetz vom 25. Mai 1976 (BGBl. I S. 1246) Ergotherapeuten-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung vom 2. August 1999 (BGBl. I S. 1731)
5.	Physiotherapeutinnen und Physiotherapeuten	Masseur- und Physiotherapeutengesetz vom 26. Mai 1994 (BGBl. I S. 1084) Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Physiotherapeuten vom 6. Dezember 1994 (BGBl. I S. 3786)

6.	Diätassistentinnen und Diätassistenten	Diätassistentengesetz vom 8. März 1994 (BGBl. I S. 446) Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Diätassistentinnen und Diätassistenten vom 1. August 1994 (BGBl. I S. 2088)
----	--	---

(2) Diese Regelung gilt nicht für

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

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

§ 2 Ausbildungsvertrag, Nebenabreden

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

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

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

- a) den gewählten Vertiefungseinsatz einschließlich einer Ausrichtung nach § 7 Abs. 4 Satz 2 Pflegeberufegesetz,
- b) Verpflichtung der Auszubildenden/des Auszubildenden zum Besuch der Ausbildungsveranstaltungen der Pflegeschule,
- c) Umfang etwaiger Sachbezüge,
- d) Hinweis auf die Rechte als Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer im Sinne von § 3 MAVO des Trägers der praktischen Ausbildung.

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

§ 3 Probezeit

(1) Die Probezeit beträgt drei Monate.

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

§ 4 Ärztliche Untersuchungen

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 2:

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

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

§ 4a Belohnungen und Geschenke

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

Protokollnotiz:

1. Die Verletzung der Pflichten gemäß § 4 a kann einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung darstellen; ggf. entsteht Schadensersatzpflicht.
2. Die Ausbildenden haben dafür Sorge zu tragen, dass ihre Auszubildenden in regelmäßigen Abständen über diese Verpflichtungen belehrt werden.
3. Die Ausbildenden haben etwaigen Verstößen nach Möglichkeit durch geeignete organisatorische und personalpolitische Maßnahmen vorzubeugen.

§ 5 Schweigepflicht, Nebentätigkeiten, Schadenshaftung

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

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

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

4Auch nicht anzeigepflichtige Nebentätigkeiten dürfen die Dienstobliegenheiten nicht beeinträchtigen.

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

§ 6 Personalakten

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

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

§ 6a Anrufung der Schlichtungsstelle

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

§ 7 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit

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

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

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

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

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

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

§ 8 Ausbildungsentgelt

(1) Das monatliche Ausbildungsentgelt beträgt

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

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

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

(4) Wird die Ausbildungszeit

a) gemäß § 16 Absatz 1 Satz 2 verlängert oder

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

(5) In den Fällen des § 16 Absatz 2 erhalten Auszubildende bis zur Ablegung der Abschlussprüfung das Ausbildungsentgelt des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnitts, bei Bestehen der Prüfung darüber hinaus rückwirkend von dem Zeitpunkt an, an dem das Ausbildungsverhältnis geendet hat, den Unterschiedsbetrag zwischen dem ihnen gezahlten Ausbildungsentgelt und dem für das vierte Ausbildungsjahr maßgebenden Ausbildungsentgelt.

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

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

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

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

	bis 31. März 2021	ab 1. April 2021	ab 1. April 2022
im ersten Ausbildungsjahr	1.015,24 Euro	1.040,24 Euro	1.065,24 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.075,30 Euro	1.100,30 Euro	1.125,30 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.172,03 Euro	1.197,03 Euro	1.222,03 Euro.

§ 8b Unständige Entgeltbestandteile

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

§ 8c Ausbildungsentgeltbezugsgröße

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

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

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

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

§ 9 Urlaub

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

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

§ 10 Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte

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

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

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

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

§ 10a Familienheimfahrten

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

§ 11 Schutzkleidung, Ausbildungsmittel, Lernmittelzuschuss

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

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

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

§ 12 Entgelt im Krankheitsfall

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

(2) Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.

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

§ 12a Entgeltfortzahlung in anderen Fällen

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

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

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

§ 13 Vermögenswirksame Leistungen

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

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

§ 14 Jahressonderzahlung

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

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

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

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

§ 15 Zusätzliche Altersversorgung

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

§ 16 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

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

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

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

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

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

b) von Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

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

§ 16a Übernahme von Auszubildenden

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

Anmerkung zu § 16a:

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

§ 17 Abschlussprämie

(1) 1Bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses aufgrund erfolgreich abgeschlossener Abschlussprüfung bzw. staatlicher Prüfung erhalten Auszubildende eine Abschlussprämie als

Einmalzahlung in Höhe von 400,00 €. 2Die Abschlussprämie ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. 3Sie ist nach Bestehen der Abschlussprüfung bzw. der staatlichen Prüfung fällig.

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

§ 18 Zeugnis

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

§ 19 Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Ausbildungsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von den Auszubildenden oder von dem Auszubildenden in Schriftform geltend gemacht werden.

§ 20 Einmalzahlungen für 2006 und 2007

(aufgehoben)

§ 20a Geltung weiterer Regelungen

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

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

§ 21 Corona-Sonderzahlung 2020

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

Anlage 1

(aufgehoben)

Niederschriftserklärungen

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

1. Zu [§ 1](#):

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

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

(aufgehoben)

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

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Regelung gilt für Praktikantinnen/Praktikanten für den Beruf

a) der Sozialarbeiterin/des Sozialarbeiters, der Sozialpädagogin/des Sozialpädagogen und der Heilpädagogin/des Heilpädagogen während der praktischen Tätigkeit, die nach Abschluss des Fachhochschulstudiums der staatlichen Anerkennung als Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter, Sozialpädagogin/Sozialpädagoge oder Heilpädagogin/Heilpädagoge vorauszugehen hat,

b) (*frei*),

c) der Erzieherin/des Erziehers und der Kinderpflegerin/des Kinderpflegers während der praktischen Tätigkeit, die nach den geltenden Ausbildungsordnungen der staatlichen Anerkennung als Erzieherin/Erzieher oder Kinderpflegerin/Kinderpfleger vorauszugehen hat,

d) (*frei*),

e) (*frei*),

f) der Religionspädagogin/des Religionspädagogen während der praktischen Tätigkeit, die nach Abschluss des Fachhochschulstudiums der staatlichen Anerkennung als Religionspädagogin/Religionspädagoge vorauszugehen hat,

die in einem Praktikantenverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen, dessen Beschäftigte unter den Geltungsbereich des ABD fallen.

(2) Diese Regelung gilt nicht für Praktikantinnen/Praktikanten, deren praktische Tätigkeit in die schulische Ausbildung oder die Hochschulausbildung integriert ist.

§ 2 Praktikantenvertrag, Nebenabreden

(1) Vor Beginn des Praktikantenverhältnisses ist ein schriftlicher Praktikantenvertrag zu schließen.

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

§ 3 Probezeit

(1) Die Probezeit beträgt drei Monate.

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

§ 4 Ärztliche Untersuchungen

(1) ¹Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, Praktikantinnen/Praktikanten zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie in der Lage sind, die nach [§ 1 Absatz 1](#) erforderliche praktische Tätigkeit auszuüben. ²Bei der beauftragten Ärztin/dem beauftragten Arzt kann es sich um eine Vertrauensärztin/ einen Vertrauensarzt oder um eine Betriebsärztin/einen Betriebsarzt handeln, soweit sich die

Betriebsparteien nicht auf eine andere Ärztin/einen anderen Arzt geeinigt haben. 3Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

(2) Praktikantinnen/Praktikanten, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt, mit gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten beschäftigt oder mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, sind auf ihren Antrag bei Beendigung des Praktikantenverhältnisses ärztlich zu untersuchen.

§ 5 Schweigepflicht, Nebentätigkeiten, Haftung, Schutzkleidung

(1) Praktikantinnen/Praktikanten haben in demselben Umfang Verschwiegenheit zu wahren wie die Beschäftigten des Arbeitgebers.

(2) 1Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben Praktikantinnen/Praktikanten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. 2Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die nach [§ 1 Absatz 1](#) erforderliche praktische Tätigkeit der Praktikantinnen/Praktikanten oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.

(3) Für die Schadenshaftung der Praktikantinnen/Praktikanten finden die für die Beschäftigten des Arbeitgebers geltenden Bestimmungen des ABD entsprechende Anwendung.

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

§ 6 Personalakten

1Die Praktikantinnen/Praktikanten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. 2Sie können das Recht auf Einsicht durch eine/einen hierzu schriftlich Bevollmächtigte/Bevollmächtigten ausüben lassen. 3Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.

Protokollnotiz zu § 6:

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

§ 7 Wöchentliche und tägliche Arbeitszeit

Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit und die tägliche Arbeitszeit der Praktikantinnen/Praktikanten richten sich nach den Bestimmungen, die für die Arbeitszeit der bei dem Arbeitgeber in dem künftigen Beruf der Praktikantinnen/Praktikanten Beschäftigten gelten.

§ 8 Entgelt

(1) Das monatliche Entgelt beträgt für Praktikantinnen/Praktikanten für den Beruf der Sozialarbeiterin/des Sozialarbeiters, der Sozialpädagogin/des Sozialpädagogen, der Heilpädagogin/des Heilpädagogen

bis 31. März 2021	ab 1. April 2021	ab 1. April 2022
1.826,21 Euro	1.851,21 Euro	1.876,21 Euro,

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

bis 31. März 2021	ab 1. April 2021	ab 1. April 2022
1.602,02 Euro	1.627,02 Euro	1.652,02 Euro,

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

bis 31. März 2021	ab 1. April 2021	ab 1. April 2022
1.545,36 Euro	1.570,36 Euro	1.595,36 Euro.

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

§ 9 Sonstige Entgeltregelungen

(1) Für die praktische Tätigkeit an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen und Vorfesttagen, für
den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft, für die Überstunden und für die Zeitzuschläge
gelten die für die Beschäftigten des Arbeitgebers geltenden Regelungen sinngemäß.

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

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

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

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

§ 10 Urlaub

Praktikantinnen/Praktikanten erhalten Erholungsurlaub unter Fortzahlung ihres Entgelts ([§ 8 Absatz 1](#)) in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Arbeitgebers geltenden

Regelungen mit der Maßgabe, dass der Urlaubsanspruch bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche in jedem Urlaubsjahr 30 Arbeitstage beträgt.

§ 11 Entgelt im Krankheitsfall

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

(2) Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.

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

§ 12 Entgeltfortzahlung in anderen Fällen

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

§ 13 Vermögenswirksame Leistungen

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

§ 14 Jahressonderzahlung

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

(2) ¹Der Anspruch ermäßigt sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Praktikantinnen/Praktikanten keinen Anspruch auf Entgelt ([§ 8 Absatz 1](#)), Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubs ([§ 10](#)) oder im Krankheitsfall ([§ 11](#)) haben. ²Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Praktikantinnen wegen Beschäftigungsverboten nach

[§ 3 Absatz 2](#) und [§ 6 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes](#) kein Entgelt erhalten haben, sowie für Kalendermonate der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem [Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz \(BEEG\)](#) bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat.

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

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

§ 14a Praktikantenentgeltbezugsgröße

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

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

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

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

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

§ 15 Beendigung des Praktikantenverhältnisses

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

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

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

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

§ 16 Zeugnis

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

§ 17 Ausschlussfrist

¹Ansprüche aus dem Praktikantenverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der Praktikantin/dem Praktikanten oder vom Arbeitgeber in Textform geltend gemacht werden. ²Die Frist nach Satz 1 gilt nicht für unabdingbare Ansprüche nach dem Mindestlohngesetz oder nach zwingenden Rechtsverordnungen auf Grundlage des Arbeitnehmerentsendegesetzes.

§ 17a Geltung weiterer Regelungen

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

§ 18 Corona-Sonderzahlung 2020

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

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

I. Geltungsbereich

- (1) Diese Richtlinien gelten für Praktikantinnen und Praktikanten,
a) die ein Praktikum von bis zu drei Monaten
aa) zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums leisten oder
bb) begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung leisten, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Arbeitgeber bestanden hat,
b) die ein Pflichtpraktikum auf Grund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie leisten.
- (2) ¹Praktikantinnen/Praktikanten müssen in die Verwaltung oder den Betrieb eingegliedert sein. ²Das ist nur dann der Fall, wenn die Praktikantin/der Praktikant während der gesamten täglichen Arbeitszeit in der Verwaltung oder dem Betrieb praktisch tätig ist. ³Gelegentliche, die praktische Tätigkeit begleitende Unterrichtsveranstaltungen sind unschädlich.
- (3) Diese Richtlinien gelten nicht für Praktikantinnen/Praktikanten,
a) auf deren Rechtsverhältnis die Regelung für Praktikantinnen und Praktikanten (PraktR) ([ABD Teil E, 2.](#)) in der jeweils geltenden Fassung Anwendung findet,
b) die als Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohnes (Mindestlohngesetz – MiLoG) gelten ([§ 22 Absatz 1 Satz 2 MiLoG](#)),
c) die aufgrund anderweitiger Regelungen in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehen oder Leistungen eines anderen öffentlichen Trägers (z. B. im Rahmen der beruflichen Rehabilitation oder Wiedereingliederung in den Beruf) erhalten.

II. Praktikantenvergütung

1. Grundsätze

¹Die nachfolgenden Höchstbeträge gelten für vollbeschäftigte Praktikantinnen und Praktikanten. ²Für teilzeitbeschäftigte Praktikantinnen und Praktikanten gilt [§ 24 Absatz 2 ABD Teil A, 1.](#) entsprechend. ³Bei der Berechnung der Vergütung für einzelne Tage wird der Monat mit 30 Tagen gerechnet.

2. Praktikantinnen und Praktikanten, die unter den Geltungsbereich des BBiG fallen

2.1 Begriffsbestimmungen

¹Praktikantinnen und Praktikanten die unter den Geltungsbereich des BBiG fallen, sind nach § 26 BBiG Personen, die eingestellt werden, um berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen zu erwerben ohne dass es sich um eine Berufsausbildung im Sinne des BBiG oder um ein Arbeitsverhältnis handelt. ²Das Praktikum darf jedoch nicht Bestandteil eines den Schulgesetzen der Länder unterliegenden Schulverhältnisses sein (Praktikanten als Schülerin/Schüler bzw. Studierende von allgemeinbildenden Schulen, Fach-, Berufsfach-, Fachober-, Fachhoch- und Hochschulen).

3Für Praktikantinnen und Praktikanten, die unter das BBiG fallen, gelten nach [§ 26 BBiG](#) die Vorschriften der [§§ 10 bis 23 und 25](#) dieses Gesetzes mit bestimmten Maßgaben.

2.2 Höhe der Vergütung

1Praktikantinnen und Praktikanten, die unter den Geltungsbereich des BBiG fallen, haben nach [§ 26 i.V.m. § 17 BBiG](#) Anspruch auf eine angemessene Vergütung, die jeweils im Einzelnen zu vereinbaren ist. 2Bei den nachfolgend aufgeführten Praktika wird eine Vergütung in der angegebenen Höhe als angemessen angesehen. 3Bei sonstigen unter das BBiG fallenden Praktika kann die angemessene Vergütung in Anlehnung an diese Sätze festgelegt werden.

2.2.1 Vorpraktika

1Vorpraktika sind solche, die in Ausbildungs-, Studien- und Prüfungsordnungen oder ähnlichen Vorschriften als Zulassungsvoraussetzungen für den Beginn einer Schul-, Fachhochschul- oder Hochschulausbildung gefordert werden, oder solche, die auf Veranlassung der jeweiligen Ausbildungsstätte als Zulassungsvoraussetzung abgeleistet werden müssen, ohne dass die vorgenannten Voraussetzungen vorliegen.

2Vorpraktikantinnen und Vorpraktikanten können folgende Vergütung erhalten:

- a) bis zum vollendeten 18. Lebensjahr
 - aa) höchstens 400,00 EURO monatlich,
 - bb) die jeweilige Ausbildungsvergütung für das erste bzw. zweite Ausbildungsjahr nach der Regelung über eine Vergütung für Auszubildende ([§ 8 Absatz 1 ABD Teil E, 1.](#)), wenn das Vorpraktikum länger als ein Jahr dauert,
- b) nach vollendetem 18. Lebensjahr
 - aa) höchstens 450,00 EURO monatlich,
 - bb) die jeweilige Ausbildungsvergütung für das erste bzw. zweite Ausbildungsjahr nach der Regelung über eine Vergütung für Auszubildende ([§ 8 Absatz 1 ABD Teil E, 1.](#)), wenn das Vorpraktikum länger als ein Jahr dauert.

2.2.2 Praktikantinnen und Praktikanten im Sozialpädagogischen Seminar (SPS) und im Sozialpädagogischen Einführungsjahr (SEJ)

1Praktikantinnen und Praktikanten im Sozialpädagogischen Seminar nach Anlage 3 der [Schulordnung für die Fachakademien](#) (Fachakademieordnung – FakO) erhalten

- a) im ersten Ausbildungsjahr mindestens 50 % der Ausbildungsvergütung für das erste Ausbildungsjahr nach der Regelung über eine Vergütung für Auszubildende ([§ 8 Absatz 1 ABD Teil E, 1.](#)),
- b) im zweiten Ausbildungsjahr mindestens 50 % der Ausbildungsvergütung für das zweite Ausbildungsjahr nach der Regelung über eine Vergütung für Auszubildende ([§ 8 Absatz 1 ABD Teil E, 1.](#)).

2Praktikantinnen und Praktikanten, deren Ausbildungsdauer gemäß [§ 6 Absatz 2 Satz 1 FakO](#) auf ein Jahr gekürzt wird, sowie Praktikantinnen und Praktikanten im Sozialpädagogischen Einführungsjahr (SEJ) gelten als im 2. Ausbildungsjahr stehend.

Protokollnotiz:

Bei der Festlegung soll die von der jeweiligen Kommune, auf deren Gebiet sich die Einrichtung befindet, gewährte Praktikantenvergütung berücksichtigt werden.

2.2.3 Berufspraktika

Praktikantinnen und Praktikanten, die nach Abschluss der schulischen Ausbildung

- a) für den Beruf der Haus- und Familienpflegerin/ des Haus- und Familienpflegers,
 - b) für den Beruf der Wirtschaftlerin/ des Wirtschafters
- ein Berufspraktikum ableisten, kann eine Vergütung wie an Praktikantinnen und Praktikanten für den Beruf der Kinderpflegerin/ des Kinderpflegers,
- c) für den Beruf der Altenpflegerin/ des Altenpflegers,

d) für den Beruf der hauswirtschaftlichen Betriebsleiterin/ des hauswirtschaftlichen Betriebsleiters ein Berufspraktikum ableisten, kann eine Vergütung wie an Praktikantinnen und Praktikanten für den Beruf der Erzieherin/ des Erziehers und
e) für den Beruf der Psychagogin/ des Psychagogen ein Berufspraktikum ableisten, kann eine Vergütung wie an Praktikantinnen und Praktikanten für den Beruf des Sozialarbeiters nach der Regelung für Praktikantinnen und Praktikanten ([ABD Teil E, 2.](#)) gewährt werden.

2.3 Fortzahlung der Vergütung

2.3.1 Urlaub

Für Praktikantinnen und Praktikanten besteht Anspruch auf die Gewährung von Urlaub nach den Vorschriften für Auszubildende ([§ 9 ABD Teil E, 1.1.](#)).

2.3.2 Sonstige Fälle

Im Übrigen gilt [§ 19 Absatz 1 Nr. 2 BBiG](#) entsprechend.

3. Praktikantinnen und Praktikanten, die nicht unter den Geltungsbereich des BBiG fallen

3.1 Begriffsbestimmungen

1Praktikantinnen und Praktikanten, die nicht unter den Geltungsbereich des BBiG fallen, sind insbesondere solche, die ein Praktikum ableisten, das Bestandteil einer Schul- oder Hochschulausbildung ist (vgl. auch Urteil des BAG vom 19. Juni 1974 – 4 AZR 436/73 – AP Nr. 3 zu § 3 BAT). 2Dazu gehören z. B. Praktika von Studierenden der Fachhochschulen während der Praxissemester, Praktika von Fachoberschülerinnen/Fachoberschülern, Praktika, die Schülerinnen/Schüler von allgemeinbildenden Schulen, von Fachschulen oder von Berufsfachschulen (Erzieherinnen/Erzieher, Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger usw.) abzuleisten haben, sowie Zwischen- oder Blockpraktika von Studierenden der Fachhochschulen und der Hochschulen, die in Studien- oder Prüfungsordnungen vorgeschrieben sind. 3Dies gilt auch für die praktische Ausbildung der Studierenden der Medizin in Krankenhäusern (Urteil des BAG vom 25. März 1981 – 5 AZR 353/79 – AP Nr. 1 zu § 19 BBiG).

3.2 Höhe der Vergütung

1Eine gesetzliche Verpflichtung zur Zahlung einer Vergütung besteht nicht. 2Von einer Zahlung der Vergütung ist ganz oder teilweise abzusehen, wenn kein besonderes Interesse an der Beschäftigung der Praktikantinnen und Praktikanten besteht. 3Mit Rücksicht auf die Arbeitsleistung, die von den nachstehend genannten Praktikantinnen und Praktikanten vor Abschluss der Schulausbildung in der Fach- bzw. Berufsfachschule teilweise erbracht wird, kann während des Praktikums eine Vergütung wie folgt gezahlt werden:

- | | |
|---|----------------------------------|
| a) Erzieherin/ Erzieher | höchstens 570,00 EURO monatlich |
| b) hauswirtschaftliche Betriebsleiterin/
hauswirtschaftlicher Betriebsleiter | höchstens 570,00 EURO monatlich |
| c) Altenpflegerin/Altenpfleger | höchstens 520,00 EURO monatlich |
| d) Haus- und Familienpflegerin/
Haus- und Familienpfleger | höchstens 520,00 EURO monatlich |
| e) Kinderpflegerin/ Kinderpfleger | höchstens 520,00 EURO monatlich. |

4Ferner kann an Studierende von Fachhochschulen, die während der Praxissemester eine berufspraktische Tätigkeit ausüben, eine Vergütung wie folgt gezahlt werden:

- | | |
|------------------------------|----------------------------------|
| a) im ersten Praxissemester | höchstens 500,00 EURO monatlich, |
| b) im zweiten Praxissemester | höchstens 650,00 EURO monatlich. |

5Für Studierende von Fachhochschulen und Hochschulen, die während ihres Studiums ein kurzfristiges Praktikum ableisten, das in Studien- oder Prüfungsordnungen als Prüfungsvoraussetzung gefordert und nicht Teil des Studiums ist, kann eine Vergütung von höchstens 450,00 EURO monatlich gezahlt werden.

3.3 Fortzahlung der Vergütung

Wird eine Vergütung gezahlt, kann entsprechend Ziffer II.2.3 verfahren werden.

III. Gewährung sonstiger Leistungen

1. Reisekosten usw.

1Bei Dienstreisen können Praktikantinnen und Praktikanten eine Entschädigung in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Arbeitgebers geltenden Reisekostenbestimmungen in der jeweiligen Fassung erhalten. 2Für die erstmalige Anreise zu und die letztmalige Abreise von der Praktikantenstelle kann eine Aufwandsentschädigung entsprechend der in [§ 10 Absatz 2 Satz 1 ABD Teil E, 1.](#) enthaltenen Regelung gezahlt werden. 3Für Familienheimfahrten kann in entsprechender Anwendung von [§ 10a ABD Teil E, 1.](#) verfahren werden.

2. Sachleistungen

1Werden den Praktikanten Sachleistungen (z. B. freie Unterkunft oder Verpflegung) gewährt, sind diese Leistungen in Höhe der nach [§ 17 Absatz 1 Nr. 4 SGB IV](#) festgesetzten Sachbezugswerte anzurechnen. 2Soweit nach [§ 26 i.V.m. § 17 Absatz 1 BBiG](#) ein Anspruch auf Vergütung besteht, ist [§ 17 Absatz 2 BBiG](#) zu beachten.

3. Sonstige Leistungen

Andere als die vorgenannten Geld- und Sachleistungen (z. B. Jahressonderzahlung, vermögenswirksame Leistungen) kommen nicht in Betracht.

§ 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.

§ 7 Wöchentliche und tägliche Ausbildungs- und Studienzeit

(1) ¹Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungs- und Studienzeit und tägliche Ausbildungs- und Studienzeit der Studierenden richten sich während der fachtheoretischen Abschnitte nach der jeweiligen Ausbildungs-, Studien- und Prüfungsordnung. ²Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungs- und Studienzeit der Studierenden, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, richtet sich während der berufspraktischen Abschnitte beim Ausbildenden nach den für die Beschäftigten des Ausbildenden 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 Studienzeit Gelegenheit zu geben.

(3) ¹An Tagen, an denen Studierende fachtheoretische Studienabschnitte an der Hochschule absolvieren, gilt die tägliche Ausbildungs- und Studienzeit 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 Studienzeit. 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 Studienzeit hinausgeht, ist nur ausnahmsweise zulässig. ²[§§ 21, 23 JArbSchG](#), [§ 17 Abs. 7 BBiG](#) 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 1. März 2021	ab 1. April 2021	ab 1. April 2022
im ersten Ausbildungsjahr	1.018,26 Euro	1.043,26 Euro	1.068,26 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.068,20 Euro	1.093,20 Euro	1.118,20 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.114,02 Euro	1.139,02 Euro	1.164,02 Euro
im vierten Ausbildungsjahr	1.177,59 Euro	1.202,59 Euro	1.227,59 Euro,

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

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

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

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

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 31. März 2021	ab 1. April 2021	ab 1. April 2022
1.250,00 Euro	1.300,00 Euro	1.325,00 Euro,

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

bis 31. März 2021	ab 1. April 2021	ab 1. April 2022
1.310,00 Euro	1.360,00 Euro	1.385,00 Euro,

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

bis 31. März 2021	ab 1. April 2021	ab 1. April 2022
1.440,00 Euro	1.490,00 Euro	1.515,00 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 abgeleitete Ausbildungszeit.

(6) Wird bei einem ausbildungsintegrierten dualen Studiengang mit einem Ausbildungsteil nach Maßgabe des [§ 1 Abs. 1 Buchst. a\) Teil E, 1.](#) die Ausbildungszeit des Ausbildungsteils
a) im Falle des Nichtbestehens der Abschlussprüfung auf Verlangen der Studierenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr, verlängert oder
b) auf Antrag der Studierenden nach [§ 8 Abs. 2 BBiG](#) von der zuständigen Stelle oder nach [§ 27 c Abs. 2 der Handwerksordnung \(HwO\)](#) von der Handwerkskammer verlängert, wird während des Zeitraums der Verlängerung das Studienentgelt nach Absatz 1 Satz 1 in Verbindung mit Satz 2 Buchst. a des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnitts des Ausbildungsteils gezahlt.

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

§ 8a Unständige Entgeltbestandteile

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

(2) ¹Für Studierende mit einem Ausbildungsteil nach [§ 1 Abs. 1 Buchst. b\) oder c\) Teil E, 1.](#) beträgt der Zeitzuschlag für Nacharbeit mindestens 1,28 Euro pro Stunde. ²Studierende mit einem Ausbildungsteil nach [§ 1 Abs. 1 Buchst. b\) oder c\) Teil E, 1.](#) erhalten unter denselben Voraussetzungen wie die beim Ausbildenden Beschäftigten im Sinne des [§ 38 Abs. 5 Satz 1 Teil A, 1.](#) 75 v. H. der Zulagenbeträge gemäß [§ 8 Abs. 5 und 6 Teil A, 1.](#)

§ 8b Sonstige Entgeltregelungen

- (1) (frei)
- (2) Studierenden mit einem Ausbildungsteil nach § 1 Abs. 1 Buchst. a) Teil E, 1. können bei Vorliegen der geforderten Voraussetzungen 50 v. H. der Zulagen gewährt werden, die für Beschäftigte im Sinne des § 38 Abs. 5 Satz 1 Teil A, 1. jeweils vereinbart sind.
- (3) (frei)
- (4) (frei)
- (5) (frei)
- (6) (frei)

§ 8c Studienentgeltbezugsgröße

Bestandteil des ABD werden zum jeweiligen Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens im TVSöD die Einführung oder Änderung

- a) der Studienentgelte (§ 8 TVSöD),
 - b) der unständigen Entgeltbestandteile (§ 8a TVSöD),
 - c) der sonstigen Entgeltregelungen (§ 8b TVSöD),
 - d) der Werte der Bemessungsgrundlage für die Sonderzahlung (§ 14 TVSöD),
 - e) sonstiger Entgeltbestandteile, die in einem den TVSöD ändernden oder ergänzenden Tarifvertrag geregelt werden, insbesondere Einmalzahlungen,
- soweit die Kommission nichts anderes beschließt.

§ 9 Urlaub

(1) Studierende erhalten Erholungsurlaub unter Fortzahlung ihres Studienentgelts in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Regelungen mit der Maßgabe, dass der Urlaubsanspruch bei Verteilung der wöchentlichen Ausbildungszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche in jedem Kalenderjahr 30 Ausbildungstage beträgt.

(2) Der Erholungsurlaub ist in der vorlesungs- und unterrichtsfreien Zeit in Anspruch zu nehmen.

(3) ¹Studierende mit einem Ausbildungsteil nach [§ 1 Abs. 1 Buchst. b\) oder c\) Teil E, 1.](#), die im Ausbildungsteil im Schichtdienst eingesetzt werden, erhalten im zweiten und dritten Jahr des Ausbildungsteils entsprechend jeweils einen Tag Zusatzurlaub. ²Absatz 2 gilt entsprechend.

§ 10 Ausbildungs- und Studienmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte

(1) 1Bei Dienstreisen, die im Rahmen des Ausbildungsteils oder der berufspraktischen Studienabschnitte erfolgen, erhalten die Studierenden eine Entschädigung in analoger Anwendung der Reisekostenbestimmungen, die für die Beschäftigten des Ausbildenden jeweils gelten. 2Gleiches gilt bei Reisen zur Ablegung der in den Ausbildungsordnungen bzw. in den Studien- und Prüfungsordnungen vorgeschriebenen Prüfungen für Studierende mit einem Ausbildungsteil nach [§ 1 Abs. 1 Buchst. a\) Teil E, 1.](#)

(2) 1Bei Reisen von Studierenden mit einem Ausbildungsteil nach [§ 1 Abs. 1 Buchst. a\) Teil E, 1.](#) zur Teilnahme an überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen im Sinne des § 5 Abs. 2 Satz 1 Nr. 6 BBiG außerhalb der politischen Gemeindegrenze der Ausbildungsstätte, werden die entstandenen notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z. B. Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard, Semesterticket) sind auszunutzen. 2Beträgt die Entfernung zwischen den Ausbildungsstätten hierbei mehr als 100 km, werden im Bahnverkehr Zuschläge beziehungsweise besondere Fahrpreise (z. B. für ICE) erstattet. 3Die nachgewiesenen notwendigen Kosten einer Unterkunft am auswärtigen Ort werden, soweit nicht eine unentgeltliche Unterkunft zur Verfügung steht, erstattet. 4Zu den Auslagen des bei notwendiger auswärtiger Unterbringung entstehenden Verpflegungsmehraufwands wird für volle Kalendertage der Anwesenheit am auswärtigen Ausbildungsort ein Verpflegungszuschuss in Höhe der nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung maßgebenden Sachbezugswerte für Frühstück, Mittagessen und Abendessen gewährt. 5Bei unentgeltlicher Verpflegung wird der jeweilige Sachbezugswert einbehalten. 6Bei einer über ein Wochenende oder einen Feiertag hinaus andauernden Ausbildungsmaßnahme werden die dadurch entstandenen Mehrkosten für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand nach Maßgabe der Sätze 3 bis 5 erstattet. 7Die Sätze 1 bis 6 gelten auch für Reisen im Rahmen der fachtheoretischen Studienabschnitte, die Bestandteil von Studien- und Prüfungsordnungen sind, wenn die Hochschule außerhalb der politischen Gemeindegrenze der Ausbildungsstätte liegt.

(3) Bei Reisen von Studierenden mit einem Ausbildungsteil nach [§ 1 Abs. 1 Buchst. b\) oder c\) Teil E, 1.](#) zur vorübergehenden Ausbildung an einer anderen Einrichtung außerhalb der politischen Gemeindegrenze der Ausbildungsstätte sowie zur Teilnahme an Vorträgen, an Arbeitsgemeinschaften oder an Übungen werden die entstandenen notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten für die Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z. B. Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard, Semesterticket) sind auszunutzen.

(4) 1Bei Reisen von Studierenden mit einem Ausbildungsteil nach [§ 1 Abs. 1 Buchst. a\) Teil E, 1.](#), die im Rahmen des Ausbildungsteils für den Besuch einer auswärtigen Berufsschule erfolgen, werden die notwendigen Fahrtkosten erstattet, soweit sie monatlich 6 v. H. des Studienentgelts nach § 8 Abs. 1 für das erste Studienjahr übersteigen. 2Satz 1 gilt nicht, soweit die Fahrtkosten nach landesrechtlichen Vorschriften von einer Körperschaft des öffentlichen Rechts getragen werden. 3Die notwendigen Auslagen für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand werden bei Besuch der regulären auswärtigen Berufsschule im Blockunterricht entsprechend Absatz 2 Sätze 3 bis 6 erstattet. 4Leistungen Dritter sind anzurechnen.

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

§ 10a Familienheimfahrten

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

§ 11 Schutzkleidung, Ausbildungsmittel, Lernmittelzuschuss

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

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

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

§ 12 Entgelt im Krankheitsfall

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

(2) Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.

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

§ 12a Entgeltfortzahlung in sonstigen Fällen

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

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

(3) Im Übrigen gelten die für die Beschäftigten des Ausbildenden maßgebenden Regelungen zur Arbeitsbefreiung entsprechend.

§ 13 Vermögenswirksame Leistungen

(1) ¹Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung erhalten Studierende eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von 13,29 Euro monatlich. ²Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in welchem dem Ausbildenden die erforderlichen Angaben mitgeteilt werden, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres.

(2) Die vermögenswirksamen Leistungen sind kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

§ 14 Jahressonderzahlung

(1) ¹Studierende, die am 1. Dezember in einem Ausbildungs- und Studienverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. ²Diese beträgt 90 v. H. des den Studierenden für November des jeweiligen Jahres zustehenden Studienentgelts (§ 8).

(2) ¹Der Anspruch ermäßigt sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Studierende keinen Anspruch auf Studienentgelt (§ 8), Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubs (§ 9) oder im Krankheitsfall (§ 12) haben. ²Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Studierende wegen Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 1 und 2 des Mutterschutzgesetzes kein Studienentgelt erhalten haben. ³Die Verminderung unterbleibt ferner für Kalendermonate der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat.

(3) 1Die Jahressonderzahlung wird mit dem für November zustehenden Studienentgelt ausgezahlt. 2Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

(4) Studierende, die im unmittelbaren Anschluss an den ausbildungsintegrierten dualen Studiengang von ihrem Ausbildenden in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen werden und Anspruch auf eine Jahressonderzahlung nach [§§ 20, 21 Teil A, 1.](#) haben, erhalten einmalig zusammen mit der anteiligen Jahressonderzahlung aus dem Beschäftigungsverhältnis die anteilige Jahressonderzahlung aus dem Ausbildungs- und Studienverhältnis.

§ 15 Zusätzliche Altersversorgung

1Die Studierenden haben Anspruch auf eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung unter Eigenbeteiligung. 2Einzelheiten bestimmen die [Teile D, 10 a., 10 b. und 10 c.](#) in den jeweils geltenden Fassungen.

§ 16 Beendigung, Verkürzung und Verlängerung des Vertragsverhältnisses

(1) Das Ausbildungs- und Studienverhältnis endet mit dem Ablauf der im Ausbildungs- und Studienvertrag vereinbarten Vertragslaufzeit.

(2) Das Ausbildungs- und Studienverhältnis endet zudem:

- a) bei wirksamer Kündigung (§ 3 Absätze 2 und 3) oder
- b) bei Exmatrikulation durch die Hochschule nach der jeweiligen Studien- und Prüfungsordnung oder
- c) bei endgültigem Nichtbestehen einer notwendigen Ausbildungsprüfung des Ausbildungsteils; dies gilt nicht, wenn sich im Falle des Nichtbestehens der Abschlussprüfung der Ausbildungsteil auf Verlangen der Studierenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr, verlängert oder die Abschlussprüfung ohne eigenes Verschulden erst nach beendeter Ausbildungszeit des Ausbildungsteils abgelegt wird.

(3) 1Eine Verkürzung des Studienteils (Regelstudienzeit) kann in Abstimmung mit dem Ausbildenden beantragt werden, sofern eine Verkürzung nach der Studien- und Prüfungsordnung für den ausbildungsintegrierten dualen Studiengang zulässig ist und die Vereinbarkeit mit dem gleichzeitig zu absolvierenden Ausbildungsteil gewährleistet ist. 2Der Ausbildungs- und Studienvertrag ist entsprechend anzupassen.

(4) Beabsichtigt der Ausbildende keine Übernahme in ein Arbeitsverhältnis, hat er dies der Studierenden/dem Studierenden drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende des Vertragsverhältnisses schriftlich mitzuteilen.

(5) Werden Studierende im Anschluss an das Ausbildungs- und Studienverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

§ 17 Abschlussprämie

(1) 1Bei Beendigung des Ausbildungsteils aufgrund erfolgreich abgeschlossener Abschlussprüfung bzw. staatlicher Prüfung erhalten Studierende eine Abschlussprämie als Einmalzahlung in Höhe von 400 Euro. 2Die Abschlussprämie ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. 3Sie ist nach Bestehen der Abschlussprüfung bzw. der staatlichen Prüfung fällig.

(2) 1Absatz 1 gilt nicht für Studierende, die den Ausbildungsteil des ausbildungsintegrierten dualen Studiums nach erfolgloser Prüfung aufgrund einer Wiederholungsprüfung abschließen. 2Im Einzelfall kann der Ausbildende von Satz 1 abweichen.

§ 18 Rückzahlungsgrundsätze

(1) Werden die Studierenden oder die ehemals Studierenden beim Ausbildenden nach Beendigung ihres ausbildungsintegrierten dualen Studiums in ein Beschäftigungsverhältnis entsprechend ihrer erworbenen Abschlussqualifikation übernommen, sind sie verpflichtet, dort für die Dauer von fünf Jahren beruflich tätig zu sein.

(2) Der vom Ausbildenden bis zur Beendigung oder zum Abbruch des ausbildungsintegrierten dualen Studiums gezahlte Gesamtbetrag, bestehend aus der monatlichen Zulage nach § 8 Abs. 1 Satz 1 in Verbindung mit Satz 3, dem Studienentgelt nach § 8 Abs. 2 und den Studiengebühren (§ 8 Abs. 4), ist von den Studierenden oder den ehemals Studierenden zurückzuerstatten:

- a) bei endgültigem Nichtbestehen einer notwendigen Ausbildungs- oder Studienprüfung, wenn die Erfolglosigkeit in den Verantwortungsbereich der Studierenden fällt, weil sie es schuldhaft unterlassen haben, den erfolgreichen Abschluss des ausbildungsintegrierten dualen Studiums im Rahmen des ihnen Möglichen zielstrebig zu verfolgen,
- b) bei Beendigung des ausbildungsintegrierten dualen Studiums durch Kündigung vom Ausbildenden 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 Ausbildenden im Anschluss an das erfolgreich bestandene ausbildungsintegrierte duale Studium entsprechend der erworbenen Abschlussqualifikation ein Beschäftigungsverhältnis zu begründen,
- d) soweit das Beschäftigungsverhältnis, das beim Ausbildenden im Anschluss an das erfolgreich bestandene ausbildungsintegrierte duale Studium entsprechend der erworbenen Abschlussqualifikation begründet wurde, aus einem von den ehemals Studierenden zu vertretenden Grund innerhalb der ersten fünf Jahre seines Bestehens endet.

(3) Sofern berufspraktische Studienabschnitte beim Ausbildenden absolviert wurden, verringert sich der Rückzahlungsbetrag auf 75 v. H. des Gesamtbetrages nach Absatz 2.

(4) Der zurückzuerstattende Gesamtbetrag nach Absatz 2 bzw. 3 wird für jeden vollen Monat, in dem nach Beendigung des ausbildungsintegrierten dualen Studiums ein Beschäftigungsverhältnis bestand, um 1/60 vermindert.

(5) 1Die Rückzahlungspflicht in den Fällen des Absatzes 2 Buchstabe a) oder b) entfällt, wenn die Studierenden nach endgültigem Nichtbestehen der notwendigen Studienprüfung oder nach Kündigung infolge des Abbruchs des Studiums in ein Beschäftigungsverhältnis entsprechend der im Ausbildungsverhältnis erworbenen Qualifikation übernommen werden

und dieses für die nach Satz 3 festgelegte Bindungsdauer fortbesteht. ²Die Rückzahlungspflicht entfällt nicht, wenn das Beschäftigungsverhältnis innerhalb der Bindungsdauer gemäß Satz 3 aus einem vom Beschäftigten zu vertretenden Grund endet. ³Abweichend zu Absatz 1 bemisst sich die Bindungsdauer nach der Dauer des Ausbildungs- und Studienverhältnisses, wobei jeder volle Monat des Ausbildungs- und Studienverhältnisses einem Monat Bindungsdauer entspricht. ⁴Zur Berechnung der Rückzahlungspflicht gilt Absatz 3; Absatz 4 ist sinngemäß anzuwenden.

(6) Auf die Rückzahlungspflicht kann ganz oder teilweise verzichtet werden, soweit sie für die Studierenden oder die ehemals Studierenden eine besondere Härte bedeuten würde.

§ 19 Zeugnis

¹Der Auszubildende hat den Studierenden bei Beendigung des Ausbildungsteils nach [§ 1 Abs. 1 Buchst. a\) Teil E, 1.](#) ein Zeugnis gemäß [§ 16 BBiG](#) auszustellen. ²Das Zeugnis muss Angaben über Art, Dauer und Ziel der Ausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse der Studierenden enthalten. ³Auf deren Verlangen sind auch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen.

§ 20 Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Ausbildungs- und Studienvertrag verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von den Studierenden oder vom Auszubildenden schriftlich geltend gemacht werden.

§ 20a Geltung weiterer Regelungen

Die für die Beschäftigten des Arbeitgebers geltenden Bestimmungen des Teils D, 1a. finden für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen entsprechende Anwendung.

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 2021

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 (Praktantinnen 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

für die Unterkommissionen und deren Mitglieder entsprechend, soweit sich nicht aus den Absätzen 2 bis 6 etwas anderes ergibt.

(2) ¹Die Unterkommissionen setzen sich paritätisch aus insgesamt vier oder sechs Vertretern/Vertreterinnen aus der Reihe der Dienstnehmer und vier oder sechs Vertretern/Vertreterinnen aus der Reihe der Dienstgeber zusammen. ²Die Hälfte der Mitglieder jeder Seite wird von den Seiten der Kommission aus ihren Reihen gewählt. ³Die andere Hälfte der Mitglieder darf nicht Mitglied der Kommission sein; sie wird von der jeweiligen Seite der Kommission aus den betroffenen Berufs- und Aufgabenfeldern bzw. Rechtsträgern berufen, für die die Unterkommission gebildet wurde.

(3) ¹Die Mitglieder der Unterkommissionen bestimmen aus ihrer Mitte einen Vorsitzenden/eine Vorsitzende, sowie einen stellvertretenden Vorsitzenden/eine stellvertretende Vorsitzende von der jeweils anderen Seite. ²Der/Die Vorsitzende und sein/ihr Vertreter bzw. seine/ihre Vertreterin müssen Mitglied der Kommission sein.

(4) Die Sitzungen der Unterkommissionen werden von dem/der jeweiligen Vorsitzenden, bei dessen/deren Verhinderung von dem Stellvertreter/der Stellvertreterin geleitet und einberufen.

(5) Die Amtszeit der Unterkommission endet spätestens mit der Amtszeit der Kommission.

(6) ¹Die von der Unterkommission mit einer Mehrheit der Stimmen von zwei Drittel ihrer Mitglieder beschlossenen Regelungsvorschläge sind qualifizierte Beschlussempfehlungen. ²Diese werden dem Diözesanbischof nur dann zur Inkraftsetzung zugeleitet, wenn ihnen die Kommission mit einer Mehrheit der Stimmen von zwei Drittel ihrer Mitglieder zustimmt.

§ 9a Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte

(1) Die Kommission bildet eine Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte für die Lehrkräfte an katholischen Schulen gemäß [can. 803 CIC](#) mit der Aufgabe, lehrerspezifische Beschlussempfehlungen zu erarbeiten.

(2) Die Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte setzt sich aus acht Mitgliedern der Kommission zusammen und zwar aus

- a) dem/der Vorsitzenden und dem/der stellvertretenden Vorsitzenden kraft Amtes,
- b) den beiden für die katholischen Schulen gemäß [can. 803 CIC](#) berufenen Dienstgebervertretern/Dienstgebervertreterinnen,
- c) den beiden gewählten Dienstnehmervertretern/Dienstnehmervertreterinnen aus dem Bereich der Lehrkräfte und
- d) je einem von der Kommission mit der Mehrheit der abgegebenen Stimmen gewählten Mitglied jeder Seite.

(3) Wird ein in Absatz 2 b) bis d) genanntes Mitglied der Kommission zum/zur Vorsitzenden gewählt, wird durch die Kommission ein anderes Mitglied aus der jeweiligen Seite in die Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte gewählt.

(4) Verabschiedet die Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte mit einer Mehrheit der Stimmen von zwei Drittel ihrer Mitglieder eine Beschlussempfehlung, wird diese als „Beschlussempfehlung der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte“ der Vollversammlung zur Beschlussfassung vorgelegt.

(5) Antragsberechtigt sind die Mitglieder der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte; die Anträge müssen schriftlich mit Begründung vorgelegt werden.

(6) [§ 15 Absätze 3, 4, 7 und 9](#) gelten entsprechend.

§ 10 Rechtsstellung

(1) 1Die Mitglieder der Kommission führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt. 2Sie sind in ihrem Amt unabhängig und an keine Weisungen gebunden.

(2) 1Für die Mitglieder der Kommission steht die Wahrnehmung von Aufgaben als Mitglied der Kommission der arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeit gleich. 2Sie dürfen in der Ausübung ihres Amtes nicht gehindert und aufgrund ihrer Tätigkeit weder benachteiligt noch begünstigt werden. 3Aus ihrer Tätigkeit dürfen ihnen keine beruflichen Nachteile erwachsen.

(3) Erleidet ein Mitglied der Kommission, das Anspruch auf Unfallfürsorge nach beamtenrechtlichen Grundsätzen hat, anlässlich der Wahrnehmung von Rechten oder in Erfüllung von Pflichten nach dieser Ordnung einen Unfall, der im Sinne der beamtenrechtlichen Unfallfürsorgevorschriften ein Dienstunfall wäre, so sind diese Vorschriften entsprechend anzuwenden.

§ 11 Freistellung

(1) 1Die Mitglieder der Kommission, die im kirchlichen Dienst stehen, sind zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben im notwendigen Umfang von der dienstlichen Tätigkeit freizustellen, insbesondere für die Teilnahme an den Sitzungen der Vollversammlung und der Arbeitsgruppen und für deren Vorbereitung. 2Zu den Aufgaben der Mitglieder der Kommission gehört auch die Pflege einer angemessenen Rückbindung zu denen, die sie repräsentieren sowie eine regelmäßige Informationsarbeit. 3Die Freistellung umfasst den Anspruch auf Reduzierung der übertragenen Aufgaben. 4Fällt eine Tätigkeit als Kommissionsmitglied auf einen außerhalb der persönlichen Arbeitszeit liegenden Zeitraum, hat das Mitglied Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung zu einem anderen Zeitpunkt unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts.

(2) Die gemäß den Bestimmungen der Wahlordnung gewählten Kandidaten/Kandidatinnen sind bis zur konstituierenden Sitzung im notwendigen Umfang für Veranstaltungen der Dienstnehmerseite zur Vorbereitung auf ihre Tätigkeit freizustellen.

(3) Das weitere Mitglied der Dienstgeber- und der Dienstnehmerseite im Vermittlungsausschuss wird für die Teilnahme an Verhandlungen im notwendigen Umfang freigestellt.

(4) Das Nähere regeln Ausführungsbestimmungen der Kommission¹.

¹Ausführungsbestimmungen vom 20.09.2017 zu § 11 Absatz 4 BayRKO:

1. Die Dienstnehmervertreter/Dienstnehmervertreterinnen in der Kommission sind auf Antrag hin bis zu 30 % der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines/einer Vollbeschäftigten freizustellen.

2. Die Dienstnehmervertreter/Dienstnehmervertreterinnen in der Kommission im Vorbereitungsausschuss haben zusätzlich Anspruch auf eine Freistellung in Höhe von 25 % (einem Viertel) der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines/einer vergleichbaren Beschäftigten.

3. Der Dienstnehmervertreter/die Dienstnehmervertreterin in der Kommission als Vorsitzender/Vorsitzende bzw. als stellvertretender Vorsitzender/stellvertretende Vorsitzende ist auf Antrag bis zu 75 % (drei Viertel) der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines/einer vergleichbaren Vollbeschäftigten freizustellen.

nicht mehr als ein übertragenes Stimmrecht ausüben. 3Die Übertragung des Stimmrechtes erfolgt in Textform. 4Bei Wahlen in der Kommission ist eine Stimmrechtsübertragung nicht zulässig.

(4) Die Kommission ist beschlussfähig, wenn von jeder Seite mindestens die Hälfte der Mitglieder und der/die Vorsitzende oder der/die stellvertretende Vorsitzende anwesend sind.

(5) Antragsberechtigt sind die Mitglieder der Kommission und der Vorbereitungsausschuss; die Anträge müssen schriftlich mit Begründung vorgelegt werden.

(6) Empfehlungsbeschlüsse der Zentralen Kommission sind nach Zuleitung durch die Geschäftsstelle der Zentral-KODA in der nächsten Sitzung der Kommission zu behandeln.

(7) 1Die Sitzungen sind nicht öffentlich. 2Der/die Vorsitzende kann im Einvernehmen mit dem/der stellvertretenden Vorsitzenden Sachverständige hinzuziehen.

(8) Die Kommission gibt sich eine Geschäftsordnung.

(9) 1Die Sitzungen finden in der Regel als Präsenzsitzungen statt. 2Im Ausnahmefall kann die Sitzung mittels Videokonferenz durchgeführt werden, wenn sichergestellt ist, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können. 3Eine Aufzeichnung ist unzulässig. 4Eine Präsenzsitzung mit einem Teil der Mitglieder, an der ein anderer Teil der Mitglieder mittels Videokonferenz teilnimmt, ist unzulässig. 5Über das Vorliegen eines Ausnahmefalles und die Auswahl der Videokonferenzsoftware entscheidet der Vorbereitungsausschuss. 6Im Fall des Absatz 2 Satz 2 entscheidet der Vorsitzende im Einvernehmen mit dem stellvertretenden Vorsitzenden. 7Die Absätze 1 bis 7 gelten für eine Sitzung mittels Videokonferenz entsprechend. 8Die Beschlussfassung (§ 16 Absatz 1) durch Abstimmung in einer Sitzung mittels Videokonferenz ist zulässig; dies gilt auch für den Fall der geheimen Abstimmung, wenn sichergestellt ist, dass das Abstimmungsgeheimnis gewahrt ist. 9Die Durchführung geheimer Wahlen (§§ 7 und 19) ist zulässig, wenn sichergestellt ist, dass das Wahlergebnis gewahrt ist. 10Jedem Mitglied der Kommission werden die notwendigen technischen Mittel (Hardware und Software) für die Teilnahme an Videokonferenzen von der zuständigen Diözese auf deren Kosten zur Verfügung gestellt.

§ 16 Beschlüsse und ihre Inkraftsetzung

(1) 1Die Kommission fasst Beschlüsse mit einer Mehrheit der Stimmen von zwei Drittel der Gesamtzahl ihrer Mitglieder. 2Beschlüsse zu Beschlussempfehlungen der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte werden mit der Mehrheit ihrer Mitglieder gefasst.

(2) 1In Angelegenheiten, die eilbedürftig sind und für die eine mündliche Behandlung entbehrlich ist, können Beschlüsse schriftlich herbeigeführt werden. 2Ein Beschluss kommt nicht zustande, wenn mindestens vier Mitglieder der Kommission eine mündliche Erörterung verlangen. 3Der/die Vorsitzende entscheidet im Einvernehmen mit dem/der stellvertretenden Vorsitzenden über die Einleitung dieses Verfahrens.

(3) Die Beschlüsse werden nach Unterzeichnung durch den Vorsitzenden/die Vorsitzende oder den stellvertretenden Vorsitzenden/die stellvertretende Vorsitzende den Diözesanbischöfen übermittelt.

(4) Sieht sich ein Diözesanbischof nicht in der Lage, einen Beschluss in Kraft zu setzen, weil er offensichtlich gegen kirchenrechtliche Normen oder gegen Vorgaben der katholischen

Glaubens- und Sittenlehre verstößt, so legt er innerhalb von sechs Wochen nach Zugang des Beschlusses beim Bischöflichen Ordinariat unter Angabe von Gründen Einspruch bei der Kommission ein.

(5) Wenn bis zum Ablauf der sechswöchigen Frist kein Einspruch erhoben worden ist, sind die Beschlüsse für die einzelnen bayerischen Diözesen vom Diözesanbischof in Kraft zu setzen und im Amtsblatt der Diözese zu veröffentlichen.

(6) 1Im Falle eines Einspruchs berät die Kommission die Angelegenheit nochmals. 2Fasst sie einen neuen Beschluss oder bestätigt sie ihren bisherigen Beschluss, so leitet sie diesen dem Diözesanbischof zur Inkraftsetzung zu. 3Kommt ein solcher Beschluss nicht zustande, so ist das Verfahren beendet.

(7) Das Verfahren ist auch dann beendet, wenn der Diözesanbischof sich aus den im Absatz 4 genannten Gründen nicht in der Lage sieht, einen bestätigten oder geänderten Beschluss in Kraft zu setzen.

§ 16a Beschlussfassung zu Beschlüssen der Zentralen Kommission

(1) Beschlüsse der Zentralen Kommission, die gemäß [§ 3 Absatz 1 Zentral-KODA-Ordnung](#) gefasst worden sind, werden von der Kommission innerhalb der Einspruchsfrist beraten.

(2) Stimmt die Kommission einem Beschluss der Zentralen Kommission mit der Mehrheit der Stimmen ihrer Mitglieder zu, unterrichtet sie davon umgehend die Diözesanbischöfe.

(3) 1Stimmt die Kommission einem Beschluss der Zentralen Kommission nicht mit der Mehrheit der Stimmen ihrer Mitglieder zu, so unterrichtet sie davon unter Angabe der Gründe umgehend die Diözesanbischöfe. 2Die Diözesanbischöfe legen in diesem Fall Einspruch gegen den Beschluss der Zentralen Kommission ein.

§ 17 Vermittlungsausschuss

(1) Die Kommission bildet einen Vermittlungsausschuss.

(2) Der Vermittlungsausschuss besteht aus

- a) dem/der Vorsitzenden des Vermittlungsausschusses,
- b) dem/der Vorsitzenden und dem/der stellvertretenden Vorsitzenden der Kommission kraft Amtes,
- c) je einem weiteren Mitglied der Dienstgeber- und der Dienstnehmerseite,
- d) zwei weiteren Beisitzern/Beisitzerinnen, die der Kommission nicht angehören.

(3) Für die Mitglieder des Vermittlungsausschusses wird für den Fall der Verhinderung jeweils ein Stellvertreter/eine Stellvertreterin gewählt bzw. bestellt.

§ 18 Voraussetzung der Mitgliedschaft im Vermittlungsausschuss

(1) 1Der Vorsitzende des Vermittlungsausschusses und sein Stellvertreter/seine Stellvertreterin bzw. die Vorsitzende des Vermittlungsausschusses und ihr Stellvertreter/ihre Stellvertreterin müssen die Befähigung zum Richteramt nach dem Deutschen Richtergesetz

haben. 2Sie dürfen weder im kirchlichen Dienst stehen, noch dem Vertretungsorgan einer kirchlichen Körperschaft oder eines anderen Trägers einer kirchlichen Einrichtung angehören. 3Sie müssen der katholischen Kirche angehören und über fundierte Kenntnisse und Erfahrungen im Arbeitsrecht verfügen. 4Sie dürfen nicht durch kirchenbehördliche Entscheidung in der Ausübung der allen Kirchenmitgliedern zustehenden Rechte gehindert sein und müssen die Gewähr dafür bieten, dass sie jederzeit für das kirchliche Gemeinwohl eintreten. 5Für sie gelten die Vorgaben der Grundordnung entsprechend.

(2) Die Mitglieder nach [§ 17 Absatz 2 Buchstabe d\)](#) sollen Erfahrung in der Arbeit einer kirchlichen Arbeitsrechtskommission haben.

§ 19 Wahl und Amtszeit des Vermittlungsausschusses

(1) Der Vorsitzende und sein Stellvertreter/seine Stellvertreterin bzw. die Vorsitzende und ihr Stellvertreter/ihre Stellvertreterin werden von der Kommission mit zwei Drittel der Stimmen ihrer Mitglieder für die Dauer einer Amtszeit geheim gewählt.

(2) 1Kommt in den ersten beiden Wahlgängen diese Mehrheit nicht zustande, reicht im dritten Wahlgang die Mehrheit der Stimmen der Mitglieder der Kommission. 2Wird auch diese nicht erreicht, wählen die Dienstgeber- und die Dienstnehmerseite getrennt je einen Vorsitzenden/eine Vorsitzende mit mindestens der Mehrheit ihrer Stimmen. 3Wählt eine Seite keinen Vorsitzenden/keine Vorsitzende ist nur der/die andere Vorsitzender/Vorsitzende des Vermittlungsausschusses.

(3) 1Werden im getrennten Verfahren zwei Vorsitzende des Vermittlungsausschusses gewählt, entscheidet jeweils nach Anrufung des Vermittlungsausschusses durch die Kommission das Los, wer den Vorsitz im jeweiligen Verfahren übernimmt. 2Das Los wird in der Sitzung von dem/der an Lebensjahren ältesten Anwesenden geworfen. 3Der/Die jeweils andere ist Stellvertreter/Stellvertreterin für dieses Verfahren.

(4) 1Scheidet der/die Vorsitzende des Vermittlungsausschusses vor dem Ende der Amtszeit aus, findet für den Rest der Amtszeit eine Nachwahl statt. 2Wird bei dieser Nachwahl die Mehrheit des Absatzes 1 bzw. Absatzes 2 Satz 1 nicht erreicht, entscheidet das Los.

(5) 1Die Mitglieder des Vermittlungsausschusses nach [§ 17 Absatz 2 Buchstabe c\)](#) und deren Stellvertreter/Stellvertreterinnen und die Stellvertreter/Stellvertreterinnen der Mitglieder des Vermittlungsausschusses nach Buchstabe b) werden zu Beginn der Amtszeit der Kommission von der jeweiligen Seite mit der Mehrheit der Stimmen ihrer Mitglieder gewählt. 2Scheidet ein gewähltes Mitglied aus der Kommission aus oder kann das Amt im Vermittlungsausschuss nicht mehr wahrgenommen werden, findet eine Nachwahl statt.

(6) 1Die Mitglieder des Vermittlungsausschusses nach [§ 17 Absatz 2 Buchstabe d\)](#) und deren Stellvertreter/Stellvertreterinnen werden von der Kommission mit einer Mehrheit der Stimmen von zwei Drittel ihrer Mitglieder gewählt. 2Jede Seite schlägt ein Mitglied und einen Stellvertreter/eine Stellvertreterin vor. 3Kommt in den ersten beiden Wahlgängen diese Mehrheit nicht zustande, reicht im dritten Wahlgang die Mehrheit der Stimmen der Mitglieder der Kommission. 4Wird auch diese nicht erreicht, dann benennt die betreffende Seite das Mitglied und den Stellvertreter bzw. die Stellvertreterin.

(7) 1Die Amtszeit des Vermittlungsausschusses entspricht derjenigen der Kommission. 2Bis zur Wahl eines neuen Vermittlungsausschusses nimmt der bestehende Vermittlungsausschuss die Aufgaben wahr, jedoch nicht über die Dauer von zwölf Monaten hinaus; anhängige

Verfahren werden von diesem bestehenden Vermittlungsausschuss in jedem Fall zu Ende geführt.

§ 20 Anrufung des Vermittlungsausschusses

(1) Falls ein Antrag in der Kommission nicht die für einen Beschluss erforderliche Mehrheit der Stimmen von zwei Drittel ihrer Mitglieder erhalten hat, jedoch mindestens die Hälfte der Gesamtheit der Mitglieder dem Beschluss zugestimmt hat, legt der/die Vorsitzende diesen Antrag dem Vermittlungsausschuss vor, wenn auf Antrag wiederum mindestens die Hälfte der Mitglieder für die Anrufung des Vermittlungsausschusses stimmt.

(2) Falls eine Beschlussempfehlung der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte nicht die für einen Beschluss erforderliche Mehrheit der Stimmen erhalten hat, legt der/die Vorsitzende der Kommission diesen Antrag dem Vermittlungsausschuss dann vor, wenn wiederum mindestens die Hälfte der Mitglieder der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte für die Anrufung des Vermittlungsausschusses stimmt.

§ 21 Verfahren vor dem Vermittlungsausschuss

(1) 1Die Einladungen zu den Sitzungen des Vermittlungsausschusses erfolgen auf Veranlassung des/der Vorsitzenden. 2Er/Sie leitet das Vermittlungsverfahren nach pflichtgemäßem Ermessen. 3Er/Sie kann Sachverständige hinzuziehen. 4Der/Die Vorsitzende kann die Verbindung verschiedener Verfahren beschließen, wenn die Verfahrensgegenstände in sachlichem oder rechtlichem Zusammenhang stehen.

(1a) 1Anstelle von Präsenzsitzungen können die Sitzungen des Vermittlungsausschusses mittels Videokonferenz durchgeführt werden, wenn jeweils sichergestellt ist, dass allen Mitgliedern des Vermittlungsausschusses die technischen Mittel (Hardware und Software) für die Teilnahme an der Videokonferenz zur Verfügung stehen und Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können. 2Eine Aufzeichnung ist unzulässig. 3Präsenzsitzungen mit einem Teil der Mitglieder, an denen ein anderer Teil der Mitglieder mittels Videokonferenz teilnimmt, sind unzulässig. 4Über die Durchführung einer Sitzung mittels Videokonferenz und die Auswahl der Videokonferenzsoftware entscheidet der Vorsitzende. 5Die übrigen Absätze bleiben im Fall der Durchführung einer Sitzung mittels Videokonferenz unberührt.

(2) 1Das Vermittlungsverfahren wird mit einem Vermittlungsvorschlag abgeschlossen, der innerhalb von acht Wochen nach der Anrufung des Vermittlungsausschusses zu erarbeiten ist. 2Der Vermittlungsvorschlag soll einen beschlussfähigen Regelungsvorschlag enthalten. 3Der Vermittlungsausschuss entscheidet mit einer Mehrheit von mindestens vier Stimmen. 4Eine Stimmenthaltung ist nicht möglich. 5Einigt sich der Vermittlungsausschuss nicht auf einen Regelungsvorschlag, kann auch ein Verfahrensvorschlag oder ein Hinweis beschlossen werden, für den die in Satz 3 geforderte Mehrheit erforderlich ist. 6Andernfalls stellt der Vorsitzende das Scheitern des Vermittlungsverfahrens fest.

(3) 1Das Vermittlungsverfahren ist nicht öffentlich. 2Über das Vermittlungsverfahren ist Dritten gegenüber, die nicht Mitglieder der Kommission sind, Stillschweigen zu bewahren.

(4) Der Vermittlungsausschuss legt das Ergebnis des Vermittlungsverfahrens der Kommission vor, die hierüber innerhalb von sechs Wochen zu beraten und darüber gegebenenfalls Beschluss zu fassen hat.

§ 22 Verfahren zur ersetzenden Entscheidung

(1) 1Stimmt die Kommission im Falle des § 20 dem Vermittlungsvorschlag nicht mit mindestens zwei Drittel der Stimmen ihrer Mitglieder innerhalb einer Frist von sechs Wochen zu oder entscheidet die Kommission nicht gemäß § 16 selbst über die Angelegenheit, hat sich der Vermittlungsausschuss erneut mit der Angelegenheit zu befassen, wenn mindestens die Hälfte der Gesamtzahl der Mitglieder dies beantragt. 2Das Verfahren zur ersetzenden Entscheidung ist innerhalb einer Frist von vier Wochen nach erneuter Anrufung abzuschließen. 3Das Verfahren ist nicht öffentlich.

(2) 1Der Vermittlungsausschuss beschließt eine Regelung mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder. 2Eine Stimmenthaltung ist nicht zulässig. 3Wird eine Mehrheit nicht erreicht, bleibt es bei der bestehenden Rechtslage. 4Der Beschluss des Vermittlungsausschusses tritt an die Stelle eines Beschlusses der Kommission. 5Der/Die Vorsitzende des Vermittlungsausschusses setzt die Kommission unverzüglich über den Beschluss in Kenntnis. 6Die Inkraftsetzung erfolgt gemäß [§ 16 Absatz 3 bis 7](#).

§ 23 Vorbereitungsausschuss

1Zur Vorbereitung der Sitzungen der Kommission wird ein Vorbereitungsausschuss gebildet. 2Er berät den Vorsitzenden/die Vorsitzende bei der Aufstellung der Tagesordnung. 3Er kann Beschlussanträge stellen und zu Beschlussvorschlägen von Arbeitsgruppen und Anträgen von Kommissionsmitgliedern Stellung nehmen.

§ 24 Arbeitsgruppen

Für die Vorbereitung von Beschlüssen zu einzelnen Sachgebieten kann die Kommission ständige oder zeitlich befristete Arbeitsgruppen einsetzen.

§ 25 Kosten

(1) Die bayerischen Diözesen stellen für die Vorbereitung und Durchführung der Sitzungen der Kommission, der Unterkommissionen, des Vermittlungsausschusses, des Vorbereitungsausschusses, der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte und der Arbeitsgruppen sowie für die laufende Geschäftsführung in dem erforderlichen Umfang Raum, Geschäftsbedarf und Personalkräfte zur Verfügung und tragen hierfür die notwendigen Kosten; dies gilt auch für die für Beratung und Gutachten anfallenden Kosten, die nach vorhergehender Bewilligung durch die Kommission über die Geschäftsstelle abgerechnet werden.

(2) 1Für den Vorsitzenden/die Vorsitzende und den stellvertretenden Vorsitzenden/die stellvertretende Vorsitzende sowie für die Mitglieder nach [§ 4 Absatz 1 Buchstaben d\) und e\)](#) und für die für die Informationsarbeit freigestellten Mitglieder der Dienstnehmerseite ersetzen die bayerischen Diözesen dem jeweiligen Arbeitgeber bzw. jeweiligen Schulträger die durch die Tätigkeit in der Kommission anfallenden Kosten einschließlich der Reisekosten. 2Die notwendigen Kosten einschließlich der Reisekosten für die übrigen Mitglieder nach [§ 4 Absatz 1](#) trägt die jeweilige Diözese. 3Die notwendigen Kosten einschließlich der Reisekosten für die Mitglieder nach [§ 4 Absatz 2 Satz 1](#) tragen die entsendenden Gewerkschaften.

(3) Dem/Der Vorsitzenden und dem/der stellvertretenden Vorsitzenden sowie Mitgliedern nach [§ 17 Absatz 2 Buchstabe d\)](#) des Vermittlungsausschusses kann eine Aufwandsentschädigung gewährt werden.

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)

(zuletzt geändert am 15./16. November 2017 zum 1. September 2018)

Erster Abschnitt – Grundsätze der Wahl

§ 1 Wahlrechtsgrundsätze

(1) Die Vertreter/Vertreterinnen der Beschäftigten in der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen – im Folgenden Kommission genannt – (Dienstnehmervertreter/Dienstnehmervertreterinnen) werden in unmittelbarer, freier und geheimer Wahl nach den Bestimmungen dieser Ordnung bestimmt.

(2) Die Wahl findet durch Briefwahl statt.

§ 2 Wahlbereiche

(1) ¹Die Wahl der Dienstnehmervertreter/Dienstnehmervertreterinnen findet nach Wahlbereichen statt. ²Dazu werden die Kandidaten/Kandidatinnen den nachfolgenden Wahlbereichen zugeordnet:

1. Wahlbereich 1: Lehrkräfte an katholischen Schulen gemäß [can. 803 CIC](#), wobei
 - Pastoralassistenten/Pastoralassistentinnen,
 - Pastoralreferenten/Pastoralreferentinnen,
 - Gemeindeassistenten/Gemeindeassistentinnen,
 - Gemeindereferenten/Gemeindereferentinnen,
 - und Religionslehrer/Religionslehrerinnen im Kirchendienst,die an eine katholische Schule gemäß [can. 803 CIC](#) abgeordnet sind, dem Wahlbereich ihrer Berufsgruppe zugeordnet bleiben,
2. Wahlbereich 2: Beschäftigte, die nach der Entgeltordnung für Beschäftigte in der kirchlichen Verbands- und/oder Bildungsarbeit für Jugendliche und für Erwachsene gemäß [ABD Teil A, 2.10.](#) eingruppiert sind,
3. Wahlbereich 3: Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst, die gemäß [ABD Teil A, 2.3. Nummer 30](#) eingruppiert sind,
4. Wahlbereich 4: Religionslehrkräfte, die gemäß der Entgeltordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst gemäß [ABD Teil A, 2.6.](#) eingruppiert sind,
5. Wahlbereich 5: Beschäftigte im pastoralen Dienst,
6. Wahlbereich 6: Mesner/Mesnerinnen und Kirchenmusiker/Kirchenmusikerinnen,
7. Wahlbereich 7: Beschäftigte in der Verwaltung sowie Beschäftigte, die keinem der Wahlbereiche 1 bis 6 zugeordnet sind.

(2) ¹Im Übrigen werden Kandidaten/Kandidatinnen mit gemischten Tätigkeiten dem Wahlbereich zugeordnet, der dem überwiegenden zeitlichen Umfang der vertraglich