

Änderungen und Ergänzungen zum Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen – ABD –

24. Aktualisierung

I. Beschlüsse der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 29.11.2017

- **§ 28 ABD Teil A 1. (Sonderurlaub)**

hier: Änderung in Folge der Neufassung des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) vom 23. Mai 2017

zum 1. Januar 2018

- **ABD Teil A, 1. (Allgemeiner Teil)**

und

ABD Teil D, 10a. (Ordnung über die betriebliche Altersversorgung der bei der Bayerischen Versorgungskammer – Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden – versicherten Beschäftigten im kirchlichen Dienst – Versorgungsordnung A)

hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 6 vom 29. April 2016 zum Tarifvertrag über die zusätzliche Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes – Altersvorsorge-TV-Kommunal – (ATV-K) vom 1. März 2002 und Anpassung der betrieblichen Altersversorgung an die KZVK

rückwirkend zum 1. März 2016

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

hier: Erhöhung der Förderschulzulage in Umsetzung der Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und kommunalen Arbeitgebern vom 29. April 2016

zum 1. September 2017

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

hier: Redaktionelle Korrekturen

zum 1. Januar 2018

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

hier: Folgeänderungen wegen der Neufassung der Ordnung für Berufsbezeichnungen – Lehrkräfte mit Führungsaufgaben; Systembetreuer, Beratungslehrkräfte und Schulpsychologen

zum 1. Januar 2018

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

hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrag Nr. 6 vom 29. April 2016 zum Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD) vom 27. Oktober 2009

zum 1. Januar 2017

- **ABD Teil E, 3. [Richtlinien für die Gewährung von Praktikantenvergütungen (Praktikanten-Richtlinien)]**

hier: Änderung von Verweisen durch die Umsetzung der neuen Schulordnung für die Fachakademien (Fachakademieordnung – FakO) vom 9. Mai 2017

zum 1. August 2017

II. Beschluss des Vermittlungsausschusses der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 18. Januar 2018

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

hier: Umsetzung des Vermittlungsverfahrens V01-2017

zum 1. Mai 2018

III. Beschlüsse der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 07./08.03.2018

- **ABD Teil A. 1. (Allgemeiner Teil)**

hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 14 vom 7. Februar 2017 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005

verschiedene Inkraftsetzungsdaten

- **ABD Teil A. 1. (Allgemeiner Teil)**

hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 24 vom 17. Juni 2017 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Besonderer Teil Verwaltung – (BT-V) vom 13. September 2005

zum 1. März 2017

- **ABD Teil A. 1. (Allgemeiner Teil)**

hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 15 vom 17. Juli 2017 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005

zum 1. April 2017

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

hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 13 vom 7. Februar 2017 zum Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA) vom 13. September 2005

zum 1. März 2018

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

hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 14 vom 17. Juli 2017 zum Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA) vom 13. September 2005

zum 1. Januar 2017

- **ABD Teil B, 4.1.1. (Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften an Realschulen und Gymnasien)**
und
ABD Teil B, 4.1.3. (Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften an Grund- und Mittelschulen)
hier: Redaktionelle Änderungen
rückwirkend zum 1. Januar 2018
- **ABD Teil D. 10a. (Ordnung über die betriebliche Altersversorgung der bei der Bayerischen Versorgungskammer – Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden – versicherten Beschäftigten im kirchlichen Dienst)**
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 7 vom 8. Juni 2017 zum Tarifvertrag über die zusätzliche Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes – Altersvorsorge-TV-Kommunal – (ATV-K)
verschiedene Inkraftsetzungsdaten

IV. Beschlüsse der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 20./21.06.2018

- **ABD Teil B, 4.1. (Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse arbeitsvertraglich beschäftigter Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)**
hier: Sonderurlaub aus familienpolitischen Gründen
zum 1. August 2018
- **ABD Teil B, 4.1.1. (Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften an Realschulen und Gymnasien)**
hier: Anrechnungsstunden für Schulpsychologen
zum 1. August 2018
- **ABD Teil A, 2.12. (Entgeltordnung für Beschäftigte im Pfarrbüro)**
hier: Aufnahme der Tätigkeitsmerkmale gemäß EG 3 und EG 5 für Beschäftigte im Pfarrbüro
zum 1. August 2018
- **ABD Teil A, 1. (Allgemeiner Teil)**
hier: Rechtsfolgen eines Arbeitgeberwechsels im Geltungsbereich des ABD
rückwirkend zum 1. Januar 2017
- **§ 29 ABD Teil A, 1. (Arbeitsbefreiung)**
hier: Freistellung für Zwecke der Jugendarbeit
zum 1. September 2018
- **ABD Teil A, 2.1. (Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen [Vorbemerkungen])**
hier: Änderungen
zum 1. September 2018
- **§ 18a ABD Teil A, 1. (Besondere Einmalzahlung)**
hier: Änderung des Absatzes 2
zum 1. Januar 2018

V. Änderungen nach Beratungen in der Freisinger Bischofskonferenz

- **Wahlordnung für die Vertreter der Mitarbeiterseite in der Zentral-KODA aus den bayerischen (Erz-)Bistümern**
zum 1. September 2018
- **Ordnung für das Verfahren zur Wahl der Vertreter/Vertreterinnen der Beschäftigten in der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (Regional-KODA-Wahlordnung – BayRKWO)**
zum 1. September 2018
- **Gesetz zur Änderung der Ordnung zur Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Pflege-, Geburts- und sonstigen Fällen: Beihilfeordnung A**

VI. Entschließungsbeschluss

- **Ausführungsbestimmung zu § 11 Ordnung der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (BayRKO)**
hier: Ausgestaltung der Informationsarbeit der Dienstnehmerseite; Beantragung und Berechnung der Freistellung
zum 1. September 2018

VII. Entgelttabellen

- **ABD Teil A, 1.**
hier: Anlage A, Anlage C, Anlage F, Anlage J
- **ABD Teil B,5.**
hier: Anlage 1, Anlage 2
- **ABD Teil E, 1.1.**
hier: § 8 Ausbildungsentgelt
- **ABD Teil E,2.**
hier: § 8 Entgelt

VIII. Redaktionelle Änderungen

- Inhaltsverzeichnis
- Aktualisierung des Verzeichnisses der Beschlüsse der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen
- § 3 ABD Teil D, 7.
- ABD Teil D, 10 c. Teil B

Kommission für das
Arbeitsvertragsrecht der bayerischen
Diözesen

**Arbeitsvertragsrecht
der bayerischen Diözesen
(ABD)**

Stand: 01.09.2018

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis

Präambel

Teil A

A, 1. Allgemeiner Teil

Abschnitt I: Allgemeine Vorschriften (§§ 1-5a)

§ 1 Allgemeiner Geltungsbereich

§ 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

§ 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

§ 9 Bereitschaftszeiten

§ 10 Arbeitszeitkonto

§ 11 Teilzeitbeschäftigung

§ 11a Arbeitsplatzteilung

§ 11b Mindestdauer, zeitliche Lage der Arbeitszeit

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

§ 12 Eingruppierung

§ 13 Eingruppierung in besonderen Fällen

§ 14 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

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

§ 15 Tabellenentgelt

§ 16 Stufen der Entgelttabelle

§ 16a Weitere Anrechnung von Vordienstzeiten bei Einstellung

§ 17 Allgemeine Regelungen zu den Stufen

§ 18 Leistungsentgelt

§ 18a Besondere Einmalzahlung

§ 19 Erschwerniszuschläge

§ 20 Jahressonderzahlung

§ 20a Entgeltbezugsgröße

§ 20b Einmalige Sonderzahlung 2009

§ 21 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

§ 22 Entgelt im Krankheitsfall

§ 23 Besondere Zahlungen

§ 24 Berechnung und Auszahlung des Entgelts

§ 25 Betriebliche Altersversorgung bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden

§ 25a Betriebliche Altersversorgung bei der Pensionskasse der Caritas VVaG

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

§ 25c Betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung

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

§ 26 Erholungsurlaub

§ 26a Übergangsvorschriften zum Erholungsurlaub

§ 27 Zusatzurlaub

§ 28 Sonderurlaub

§ 29 Arbeitsbefreiung

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

§ 30 Befristete Arbeitsverträge

§ 31 Führung auf Probe

§ 32 Führung auf Zeit

§ 33 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

§ 34 Kündigung des Arbeitsverhältnisses

§ 35 Zeugnis

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

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

§ 36a Kirchliche Höherversicherung I in Krankheitsfällen

§ 36b Übergangsregelung für die kirchliche Beihilfeversicherung bei Krankheitsfällen

§ 36c Kirchliche Höherversicherung II in Krankheitsfällen

§ 36d Erstausrüstung bei Geburten

§ 36e Kostenpauschale bei Fehl- oder Totgeburten

§ 37 Ausschlussfrist

§ 38 Begriffsbestimmungen

§ 39 Erstattung von Auslagen

§ 40 Dienstreisen

§ 41 Umzugskosten/Trennungsgeld

§ 42 Saisonaler Ausgleich

§ 43 Überstunden

Abschnitt VII: Sonderregelungen (§§ 44-45)

§ 44 Besondere Regelungen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

§ 45 Entgelt der Beschäftigten in der Pflege

Anlage zu § 44

Anlage zu § 45

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: Bereitschaftsdienstentgelt (Sozial- und Erziehungsdienst)

Anlage J: Stundenentgelte (Sozial- und Erziehungsdienst)

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 Prüfpflicht
8. Geltungsausschluss für Lehrkräfte
9. Unterstellungsverhältnisse
10. Ständige Vertreterinnen und Vertreter

A, 2.2. Allgemeiner Teil

2.2.1. Allgemeine Tätigkeitsmerkmale

1. Entgeltgruppe 1 (einfachste Tätigkeiten)

Entgeltgruppe 1

2. Entgeltgruppen 2 bis 9a (handwerkliche Tätigkeiten)

Entgeltgruppe 2

Entgeltgruppe 3

Entgeltgruppe 4

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 6

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

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

Vorbemerkung

Entgeltgruppe 2

Entgeltgruppe 3

Entgeltgruppe 4

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 6

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

Entgeltgruppe 9b

Entgeltgruppe 9c

Entgeltgruppe 10

Entgeltgruppe 11

Entgeltgruppe 12

4. Entgeltgruppen 13 bis 15

Entgeltgruppe 13

Entgeltgruppe 14

Entgeltgruppe 15

Anmerkung:

2.2.2. Spezielle Tätigkeitsmerkmale

1. Bezügerechnerinnen und Bezügerechner

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 6

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 9a

Entgeltgruppe 9b

Anmerkung:

2. Beschäftigte in der Informations- und Kommunikationstechnik

Vorbemerkung

Entgeltgruppe 6

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

Entgeltgruppe 9b

Entgeltgruppe 10

Entgeltgruppe 11

Entgeltgruppe 12

Entgeltgruppe 13

3. Ingenieurinnen und Ingenieure

Vorbemerkungen

Entgeltgruppe 10

Entgeltgruppe 11

Entgeltgruppe 12

Entgeltgruppe 13

Anmerkungen:

4. Meisterinnen und Meister

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

8. Ärztinnen und Ärzte

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

13. Beschäftigte in der Fleischuntersuchung

14. Fotografinnen und Fotografen

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 6

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

Anmerkungen:

15. Beschäftigte im Fremdsprachendienst

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
Präsenzkräfte

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

Anmerkungen:

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

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

23. Leiterinnen und Leiter von Registraturen

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 6

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

Anmerkungen:

24. Beschäftigte in Leitstellen

25. Beschäftigte in Magazinen und Lagern

Entgeltgruppe 3

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 6

26. Musikschullehrerinnen und -lehrer

27. Reproduktionstechnische Beschäftigte

Entgeltgruppe 5

Entgeltgruppe 6

Entgeltgruppe 7

Entgeltgruppe 8

Entgeltgruppe 9a

Anmerkungen:

28. Beschäftigte im Rettungsdienst

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 Ganztageschulen

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 13

A, 2.4. Vergütung für Pastoralassistenten/Pastoralassistenten und Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten

§ 1 Grundlagen des Entgelts

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

§ 9 Inkrafttreten

A, 2.7. Vergütungsordnung für Religionslehrer gemäß Sonderregelung

A, 2.8. Entgeltordnung für Mesnerinnen und Mesner

§ 1 Eingruppierung

§ 2 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

§ 3 Übergangsregelungen

A, 2.9. Entgeltordnung für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker

§ 1 Eingruppierung

§ 2 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

§ 3 Entgelt bei Teilzeitbeschäftigung

§ 4 Übergangregelungen

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

§ 1 Beschäftigte in der kirchlichen Verbands- und/oder Bildungsarbeit für Jugendliche und für Erwachsene

§ 2 Eingruppierung

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. Regelung über das Lohngruppenverzeichnis zum ABD

§ 1 Lohngruppen

§ 2 Einreihung in die Lohngruppen

§ 3 Vorarbeiter

A, 2.14. Lohngruppenverzeichnis

Vorbemerkungen

Lohngruppe 1

Lohngruppe 1 a

Lohngruppe 2

Lohngruppe 2 a

Lohngruppe 3

Lohngruppe 3 a

Lohngruppe 4

Lohngruppe 4 a

Lohngruppe 5

Lohngruppe 5 a

Lohngruppe 6

Lohngruppe 6 a

Lohngruppe 7

Lohngruppe 7 a

Lohngruppe 8

Lohngruppe 8 a

Lohngruppe 9

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

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

§ 29 Grundsatz

§ 29a Besitzstandsregelungen

§ 29b Höhergruppierungen

§ 29c 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)

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 Gemeindegarbeit

§ 11 Arbeitsunfähigkeit

§ 12 Erholungsurlaub

§ 13 Arbeitsbefreiung

§ 14 Versetzung

§ 15 Inkrafttreten

Anlagen

Anlage 1

Wegen Alters

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 Allgemeines

§ 2 Anstellungsvoraussetzungen

§ 3 Aufgaben

§ 4 Anstellungsträger

§ 5 Vorgesetzter

§ 6 Arbeitszeit

§ 7 Erholungsurlaub

§ 8 Vertretung

§ 9 Freizeitausgleich

§ 10 Inkraftsetzung

Anhang zu §§ 3 und 6 der Dienstordnung für Mesnerinnen und Mesner

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, 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

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 Allgemeine Bestimmungen

§ 5 Übergangsbestimmungen

§ 6 Änderungen, Außer-Kraft-Treten

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

§ 22

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

§ 26

§ 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

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

§ 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 21.03.2013

Teil B

Ergänzungen zum Beschluss der Zentral-KODA zur Entgeltumwandlung

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 2011

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Einmalige Sonderzahlung 2011 für Beschäftigte

§ 3 Einmalige Sonderzahlung 2011 für Auszubildende und
Praktikantinnen/Praktikanten

§ 4 Inkrafttreten

Teil E: Auszubildende und Praktikanten

E, 1. Regelungen für Auszubildende

1.1. Regelung 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 Unständige Entgeltbestandteile
 - § 8b 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
- Anlage 1

Niederschriftserklärungen

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

E, 2. Regelung 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

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

I. Geltungsbereich

II. Praktikantenvergütung

III. Gewährung sonstiger Leistungen

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

Teil G: Weitere Beschlüsse

G, 1. Kinderbetreuungszuschnitt

Anhang: Beschluss der Freisinger Bischofskonferenz

Anhang I: Beschlüsse

Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen

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 seit 2008

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

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. Reg.-KODA vom 11. Juli 2001:

7. Kirchliche Lehrerdienstordnung (KLDO)

Inhaltsübersicht

Präambel

I. Abschnitt: Allgemeines

II. Abschnitt: Die Lehrkraft

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 Wahlniederschrift und Aufbewahrung der Wahlunterlagen

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

Inhaltsübersicht

Präambel

Erster Teil – Allgemeine Vorschriften –

§ 1 Kirchliche Gerichte für Arbeitssachen

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

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

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

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

- § 21 Errichtung
- § 22 Zusammensetzung/Besetzung

§ 23 Dienstaufsicht/Verwaltung

§ 24 Rechtsstellung der Richter/Ernennungsvoraussetzungen/Beendigung des Richteramtes

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

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

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

§ 27 Anwendbares Recht

§ 28 Klageschrift

§ 29 Klagerücknahme

§ 30 Klageänderung

§ 31 Zustellung der Klage/Klageerwiderung

§ 32 Ladung zur mündlichen Verhandlung

§ 33 Vorbereitung der mündlichen Verhandlung

§ 34 Alleinentscheidung durch den Vorsitzenden

§ 35 Ablehnung von Gerichtspersonen

§ 36 Zustellungen und Fristen

§ 37 Wiedereinsetzung in versäumte Fristen

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

§ 38 Gang der mündlichen Verhandlung

§ 39 Anhörung Dritter

§ 40 Beweisaufnahme

§ 41 Vergleich, Erledigung des Verfahrens

§ 42 Beratung und Abstimmung

§ 43 Urteil

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

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

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

§ 44b Wahlprüfungsklage

§ 45 Organstreitverfahren über Zuständigkeit einer KODA

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

§ 46 Anwendbares Recht

§ 47 Revision

§ 48 Nichtzulassungsbeschwerde

§ 49 Revisionsgründe

§ 50 Einlegung der Revision

§ 51 Revisionsentscheidung

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

§ 52 Einstweilige Verfügung

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

§ 53 Vollstreckungsmaßnahmen

§ 54 Vollstreckung von Willenserklärungen

Dritter Teil – Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitsachen –
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

Hinweis zu § 8 Absatz 1 Satz 3:
Die Stundenentgelte werden jeweils in der Anlage C bekannt gemacht.

(2) Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht innerhalb des nach [§ 6 Absatz 2 Satz 1 oder 2](#) festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden, erhält die/der Beschäftigte je Stunde 100 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe.

Anmerkung zu Absatz 2:

Mit dem Begriff „Arbeitsstunden“ sind nicht die Stunden gemeint, die im Rahmen von Gleitzeitregelungen im Sinne der Anmerkung zu [§ 6](#) anfallen, es sei denn, sie sind angeordnet worden.

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

Anmerkung zu Absatz 3:

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

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

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

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

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

§ 9 Bereitschaftszeiten

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

a) Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als Arbeitszeit gewertet (faktoriert).

b) Sie werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.

c) Die Summe aus den faktorisierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach [§ 6 Absatz 1](#) nicht überschreiten.

d) Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.

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

(2) *(frei)*

(3) *(frei)*

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

§ 10 Arbeitszeitkonto

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

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

§ 11 Teilzeitbeschäftigung

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

a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder

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

Hinweis zu Absatz 1 Buchstabe b:

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

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

(3) Ist mit früher Vollbeschäftigten auf ihren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, sollen sie bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

§ 11a Arbeitsplatzteilung

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

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

§ 11b Mindestdauer, zeitliche Lage der Arbeitszeit

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

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

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

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

§ 12 Eingruppierung

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

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

Anmerkung zu Absatz 2:

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

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

§ 13 Eingruppierung in besonderen Fällen

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

(2) 1Ist die Zeit der Ausübung der höherwertigen Tätigkeit durch Urlaub, Arbeitsbefreiung, Arbeitsunfähigkeit, Kur- oder Heilverfahren oder Vorbereitung auf eine Fachprüfung für die Dauer von insgesamt nicht mehr als sechs Wochen unterbrochen worden, wird die Unterbrechungszeit in die Frist von sechs Monaten eingerechnet. 2Bei einer längeren Unterbrechung oder bei einer Unterbrechung aus anderen Gründen beginnt die Frist nach der Beendigung der Unterbrechung von neuem.

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

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

§ 14 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

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

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

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

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

(aufgehoben durch Beschluss vom 10.12.2009 mit Inkraftsetzung zum 01.11.2009)

§ 15 Tabellenentgelt

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

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

(3) 1Durch Regelung der Bayerischen Regional-KODA können für an- und ungelernete Tätigkeiten in von Outsourcing und/oder Privatisierung bedrohten Bereichen in den Entgeltgruppen 1 bis 4 Abweichungen von der Entgelttabelle bis zu einer dort vereinbarten

Untergrenze vorgenommen werden. 2Die Untergrenze muss im Rahmen der Spannweite des Entgelts der Entgeltgruppe 1 liegen.

§ 16 Stufen der Entgelttabelle

(1) 1Die Entgeltgruppen 2 bis 15 umfassen sechs Stufen. 2Die Abweichungen von Satz 1 sind im [Anhang zu § 16](#) geregelt.

(2) 1Bei Einstellung in eine der Entgeltgruppen 2 bis 15 werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. 2Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. 3Ansonsten wird die/der Beschäftigte bei entsprechender Berufserfahrung von mindestens einem Jahr der Stufe 2 zugeordnet. 4Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

Anmerkung zu Absatz 2:

1. Einschlägige Berufserfahrung ist eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogen entsprechenden Tätigkeit.
2. Ein Berufspraktikum nach den Regelungen für Praktikantinnen und Praktikanten gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.

(2a) 1Bei Einstellung von Beschäftigten in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis bei einem kirchlichen Arbeitgeber ([§ 34 Absatz 3 Satz 3 und 4](#)) kann die in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigt werden; Absatz 2 Satz 3 bleibt unberührt. 2Bei einem Wechsel zwischen Arbeitgebern im Sinne des § 1 Absatz 1 dürfen Beschäftigte nicht mehr als eine Entwicklungsstufe gegenüber dem vorherigen Arbeitsverhältnis mit einschlägiger beruflicher Tätigkeit zurückgestuft werden, sofern nicht mehr als sechs Monate Unterbrechung zwischen den Arbeitsverhältnissen liegen; Absatz 2 Satz 4 bleibt unberührt.

Protokollnotiz zu Absatz 2a:

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 2b:

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

(3) 1Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe – von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß [§ 17 Absatz 2](#) – nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit)

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

2Die Abweichungen von Satz 1 sind im Anhang zu § 16 geregelt.

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

§ 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 schriftlich 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. 6aIn 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 Satz 1](#) 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 Höhergruppierungen aus einer der Stufen 2 bis 4 der Entgeltgruppe 9a in die Entgeltgruppe 9b wird abweichend von Satz 2 die in der jeweiligen Stufe der Entgeltgruppe 9a zurückgelegte Stufenlaufzeit auf die Stufenlaufzeit in der Entgeltgruppe 9b angerechnet. 4Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. 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.

(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.

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

§ 18a Besondere Einmalzahlung

(1) In den Jahren 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016 und 2017 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 %

und im Jahr 2017 23,45 %

der für die Jahressonderzahlung geltenden Bemessungsgrundlage beträgt.

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 1:

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

1. wegen

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

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

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

3. wegen

- a) eines mit Sicherheit zu erwartenden Personalabbaus oder
- b) Erfüllung der Voraussetzungen zum Bezug einer vorgezogenen Altersrente oder
- c) Schwangerschaft oder
- d) Niederkunft in den letzten drei Monaten oder
- e) Aufnahme eines Kindes in ihre Obhut mit dem Ziel der Annahme als Kind oder
- f) Pflege eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen haben.

2. Bei Beschäftigten, die vor dem 30. September ausscheiden, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraumes der letzte volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses. 3. Bei der Bemessungsgrundlage unberücksichtigt bleiben das zusätzlich für Über-

stunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgprämien, 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 Vomhundertsatzes gemäß § 18 Absatz 2 Satz 1, bereinigt um die im laufenden Jahr erfolgten linearen Erhöhungen der Tabellenentgelte (Vomhundertsatz gemäß § 18 Absatz 2 Satz 1 für das jeweilige Jahr, multipliziert mit 12, multipliziert mit dem Ergebnis des Quotienten $100/(100 + \text{Prozentpunkte der linearen Entgelt-erhöhung(en) im jeweiligen Jahr})$). 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 Staubbelastung,
- 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 01.09.2012 um 6,3 %. 4Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile eines Cents unter 0,5 sind abzurunden, Bruchteile von 0,5 und mehr aufzurunden.

§ 20 Jahressonderzahlung

(Die Änderungen in den Absätzen 1, 3, 4, 5 und 6 durch Beschluss vom 16. März 2017 sind befristet bis zum 31. Dezember 2020)

(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 bei Beschäftigten

In den Kalenderjahren	bis 2016	ab 2017
in den Entgeltgruppen 1 bis 8	90 v. H.	86 v. H.
in den Entgeltgruppen 9a bis 12	80 v. H.	76 v. H.
in den Entgeltgruppen 13 bis 15	60 v. H.	56 v. H.

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:

1. 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.
2. 1Wegen der am 29. April 2016 von den Tarifvertragsparteien vereinbarten Festschreibung der Jahressonderzahlung beträgt abweichend von Absatz 2 Satz 1 der Bemessungssatz für die Jahressonderzahlung

a) im Kalenderjahr 2016
in den Entgeltgruppen 1 bis 8 87,89 v.H.,
in den Entgeltgruppen 9a bis 12 78,13 v.H. und
in den Entgeltgruppen 13 bis 15 58,59 v.H. sowie

b) im Kalenderjahr 2017
in den Entgeltgruppen 1 bis 8 82,05 v.H.,
in den Entgeltgruppen 9a bis 12 72,52 v.H. und
in den Entgeltgruppen 13 bis 15 53,43 v.H.

2Ab dem Kalenderjahr 2018 beträgt mit dem Wirksamwerden einer allgemeinen Entgeltpassung der Bemessungssatz

in den Entgeltgruppen 1 bis 8 82,05 v.H. : $[(100 + x) : 100]$,
in den Entgeltgruppen 9a bis 12 72,52 v.H. : $[(100 + x) : 100]$,
in den Entgeltgruppen 13 bis 15 53,43 v.H. : $[(100 + x) : 100]$,

wobei x jeweils dem Vmhundertsatz der allgemeinen Entgeltpassung im Jahr 2018 entspricht. 3Die nach Satz 2 berechneten Bemessungssätze sind auf zwei Stellen nach dem Komma kaufmännisch zu runden.

(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 [§ 3 Absatz 2](#) und [§ 6 Absatz 1 MuSchG](#),

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.Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. 2.Hat 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. 4Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 die für diese Ausfalltage auf Basis des Tagesdurchschnitts zustehenden Beträge sowie die Ausfalltage selbst unberücksichtigt.
3. 1Liegt zwischen der Begründung des Arbeitsverhältnisses oder der Änderung der individuellen Arbeitszeit und dem maßgeblichen Ereignis für die Entgeltfortzahlung kein voller Kalendermonat, ist der Tagesdurchschnitt anhand der konkreten individuellen Daten zu ermitteln. 2Dazu ist die Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für diesen Zeitraum zugestanden haben, durch die Zahl der tatsächlich in diesem Zeitraum erbrachten Arbeitstage zu teilen.
4. Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, ist die/der Beschäftigte so zu stellen, als sei die Entgeltanpassung bereits mit Beginn des Berechnungszeitraums eingetreten.

§ 22 Entgelt im Krankheitsfall

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

Anmerkung zu Absatz 1 Satz 1:

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

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

1Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach der abgeleisteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 1 oder 2 erfüllt sind. 2Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des [§ 22](#) unschädlich.

(3) (*frei*)

(4) 1Zusatzurlaub nach diesen und sonstigen Regelungen mit Ausnahme von [§ 125 SGB IX](#) wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. 2Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage nicht überschreiten. 3Satz 2 ist für Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 und 2 hierzu nicht anzuwenden. 4Bei Beschäftigten, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend von Satz 2 eine Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen; maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird.

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

§ 28 Sonderurlaub

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

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

a) mindestens ein Kind unter 14 Jahren oder

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

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

Hinweis zu Absatz 2 Buchstabe b:

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

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

Anmerkung:

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

§ 29 Arbeitsbefreiung

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

- | | |
|--|--|
| a) Niederkunft der Ehefrau,
und
wenn bereits ein Kind unter 12 Jahren oder eine pflegebedürftige Person in demselben Haushalt lebt, zusätzlich | 1 Arbeitstag,

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

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

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

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

betrieblichen Möglichkeiten

im Kalenderjahr

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

bb) Deutschen Katholikentagen bzw. Deutschen Evangelischen Kirchentagen im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten

bis zu 2 Arbeitstage im
Kalenderjahr.

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

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

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

Anmerkung zu Absatz 3 Satz 2:

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

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

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

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 5:

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

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

§ 30 Befristete Arbeitsverträge

(1) 1Befristete Arbeitsverträge sind nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig. 2Für Beschäftigte, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte, gelten die in den Absätzen 2 bis 5 geregelten Besonderheiten; dies gilt nicht für Arbeitsverhältnisse, für die die [§§ 57a ff. HRG](#), das Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft ([Wissenschaftszeitvertragsgesetz](#)) oder gesetzliche Nachfolgeregelungen unmittelbar oder entsprechend gelten.

(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.

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,
b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).

(2) 1Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. 2Die/Der Beschäftigte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. 3Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. 4Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach [§ 92 SGB IX](#) erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. 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; beginnt die Rente rückwirkend, ruht das Arbeitsverhältnis ab dem ersten Tag des Monats, der auf den Monat der Zustellung des Rentenbescheids folgt.

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

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

(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
von mehr als einem Jahr
von mindestens 5 Jahren
von mindestens 8 Jahren
von mindestens 10 Jahren
von mindestens 12 Jahren

1 Monat zum Monatsschluss,
6 Wochen,
3 Monate,
4 Monate,
5 Monate,
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.

¹ Satz 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 Erstausrüstung 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.

(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 schriftlich geltend gemacht werden. 2Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.

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.

§ 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 vor 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 (§§ 44-45)

§ 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.

(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.

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. 5aBei 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 5](#) 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 der Anlage A 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 Absatz 4 Satz 1](#) in der höheren Entgeltgruppe

- in den Entgeltgruppen S 2 bis S 8b weniger als 58,98 Euro,

- in den Entgeltgruppen S 9 bis S 18 weniger als 94,39 Euro,

erhält die/der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrages den vorgenannten jeweils zustehenden Garantiebetrag. 3Wird die/der Beschäftigte nicht in die nächsthöhere, sondern in eine darüber liegende Entgeltgruppe höhergruppiert, gilt Satz 2 gilt mit der Maßgabe, dass auf das derzeitige Tabellenentgelt und das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe abzustellen ist, in die die/der Beschäftigte höhergruppiert wird.

Anmerkung zu Absatz 4 Satz 2:

Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.

(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 gesundheitsgerechter Verhältnisse am Arbeitsplatz sowie gesundheitsbewusstes Verhalten. 3Zugleich werden damit die Motivation der Beschäftigten und die Qualitätsstandards der Verwaltungen und Betriebe verbessert. 4Die betriebliche Gesundheitsförderung basiert auf einem aktiv betriebenen Arbeits- und Gesundheitsschutz. 5Dieser reduziert Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten sowie arbeitsbedingte

Gesundheitsgefahren und verbessert durch den Abbau von Fehlzeiten und die Vermeidung von Betriebsstörungen die Wettbewerbsfähigkeit der Einrichtungen. 6Der Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die betriebliche Gesundheitsförderung gehören zu einem zeitgemäßen Gesundheitsmanagement.

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

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

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/die 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) Im 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) In 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) Der 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 Absatz 4*](#) – Ausgleich für Sonderformen der Arbeit –

(1) Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird 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.

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

(3) 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.

(4) 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.

(5) 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.

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

* hierzu Anmerkung Nr. 2

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 A: Entgelttabelle

<p>Entgelttabelle gültig vom 1. März 2018 bis 31. März 2019 (monatlich in Euro)</p>

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15Ü	-	5.765,67	6.390,93	6.983,30	7.378,23	7.470,36
15	4.584,49	5.000,77	5.260,14	5.840,78	6.339,54	6.667,67
14	4.151,65	4.528,23	4.841,03	5.245,42	5.788,30	6.119,17
13	3.827,03	4.196,02	4.479,41	4.893,73	5.433,88	5.683,28
12	3.430,90	3.796,05	4.276,90	4.741,63	5.315,77	5.578,27
11	3.312,60	3.656,01	3.941,33	4.311,77	4.836,69	5.099,20
10	3.194,27	3.497,22	3.775,33	4.064,56	4.501,99	4.620,12
9c	3.099,42	3.349,91	3.637,10	3.888,65	4.214,62	4.392,69
9b	2.865,63	3.126,71	3.273,66	3.685,60	3.975,34	4.245,23
9a	2.818,96	3.049,32	3.234,09	3.647,35	3.739,87	3.975,66
8	2.656,52	2.890,09	3.017,56	3.137,78	3.269,20	3.343,02
7	2.493,12	2.729,06	2.877,36	3.004,81	3.111,25	3.189,58
6	2.446,41	2.662,97	2.788,15	2.909,22	3.007,98	3.081,00
5	2.347,55	2.555,40	2.673,48	2.794,54	2.894,01	2.955,27
4	2.236,29	2.438,63	2.587,48	2.676,80	2.766,11	2.818,41
3	2.201,29	2.407,15	2.462,55	2.564,71	2.641,37	2.711,60
2Ü	2.084,42	2.297,88	2.374,56	2.476,80	2.547,07	2.599,50
2	2.037,85	2.234,74	2.290,29	2.354,37	2.495,22	2.642,56
1	-	1.827,17	1.858,18	1.896,96	1.933,11	2.026,15

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 vom 1. März 2018 bis 31. März 2019) (in Euro)

Entgeltgruppe	Stufe 3	Stundenentgelt*
15Ü	6.390,93	37,69
15	5.260,14	31,02
14	4.841,03	28,55
13	4.479,41	26,42
12	4.276,90	25,22
11	3.941,33	23,24
10	3.775,33	22,26
9c	3.637,10	21,45
9b	3.273,66	19,31
9a	3.234,09	19,07
8	3.017,56	17,80
7	2.877,36	16,97
6	2.788,15	16,44
5	2.673,48	15,77
4	2.587,48	15,26
3	2.462,55	14,52
2Ü	2.374,56	14,00
2	2.290,29	13,51
1	1.858,18	10,96

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

Anlage D: Auszahlungsvolumen des Leistungsentgelts gemäß ABD

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

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

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

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

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

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

- Entgelt von Beschäftigten, die im Laufe des Vorjahres ausgeschieden sind
 - Krankengeldzuschuss
 - Zuschuss zum Mutterschaftsgeld
 - Monatsentgelte von vertretungsweisen Aushilfen, soweit nicht kurzfristig beschäftigt
- *§ 21 stellt lediglich eine Berechnungsgrundlage dar, aber Entgelt im Krankheitsfall fließt im vollen Umfang mit ein.

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

- Entgelt von kurzfristig Beschäftigten
- Fahrtkostenzuschuss

Anlage E: Einführung, Leistungsfeststellung und Auszahlung des Leistungsentgelts

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

Anlage F: Tabellenentgelte zu Abschnitt VII

<p>Tabelle</p> <p>Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst</p> <p>gültig vom 1. März 2018 bis 31. März 2019</p> <p>(monatlich in Euro)</p>

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3.733,74	3.847,26	4.343,71	4.716,01	5.274,49	5.615,77
S 17	3.391,53	3.692,14	4.095,47	4.343,71	4.840,10	5.131,76
S 16	3.311,26	3.611,48	3.884,50	4.219,58	4.591,90	4.815,29
S 15	3.187,77	3.474,93	3.723,18	4.008,62	4.467,80	4.666,35
S 14	3.171,02	3.439,30	3.715,15	3.995,76	4.306,04	4.523,21
S 13	3.117,30	3.352,84	3.661,11	3.909,30	4.219,58	4.374,70
S 12	3.074,50	3.343,35	3.638,92	3.899,53	4.222,22	4.358,74
S 11b	2.994,79	3.295,80	3.453,43	3.850,57	4.160,84	4.347,00
S 11a	2.933,26	3.232,36	3.388,98	3.785,22	4.095,47	4.281,63
S 10	[nicht besetzt]					
S 9	2.723,92	2.982,65	3.220,39	3.566,21	3.890,41	4.138,97
S 8b	2.723,92	2.982,65	3.220,39	3.566,21	3.890,41	4.138,97
S 8a	2.685,14	2.917,80	3.123,13	3.317,66	3.506,77	3.703,99
S 7	2.620,66	2.840,76	3.033,56	3.226,32	3.370,93	3.586,65
S 6	[nicht besetzt]					
S 5	[nicht besetzt]					
S 4	2.481,17	2.714,24	2.882,94	2.997,41	3.105,85	3.274,79
S 3	2.321,05	2.553,99	2.716,05	2.864,86	2.932,94	3.014,27
S 2	2.182,40	2.293,44	2.375,39	2.467,05	2.563,43	2.659,84

Entgelttabelle Beschäftigte in der Pflege gültig vom 1. März 2018 bis 28. Februar 2019 (monatlich in EUR)						
Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 16	-	4.168,28	4.314,41	4.786,24	5.336,25	5.578,86
P 15	-	4.078,76	4.212,48	4.546,81	4.946,92	5.099,73
P 14	-	3.980,08	4.110,58	4.436,82	4.880,06	4.960,94
P 13	-	3.881,41	4.008,67	4.326,80	4.556,52	4.615,83
P 12	-	3.684,03	3.804,83	4.106,80	4.292,29	4.378,57
P 11	-	3.486,68	3.601,00	3.886,80	4.076,60	4.162,88
P 10	-	3.289,33	3.397,17	3.699,14	3.844,73	3.936,40
P 9	-	3.127,55	3.289,33	3.397,17	3.602,07	3.688,35
P 8	-	2.877,66	3.017,88	3.197,65	3.342,85	3.544,22
P 7	-	2.711,98	2.877,66	3.132,57	3.260,00	3.391,28
P 6	2.273,18	2.431,68	2.584,55	2.909,53	2.992,37	3.145,28
P 5	2.177,82	2.394,49	2.457,13	2.559,06	2.635,55	2.815,21

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

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

Entgeltgruppe	Stundenentgelt gültig ab 1. Februar 2017
EG 15	33,30 €
EG 14	30,64 €
EG 13	28,07 €
EG 12	27,62 €
EG 11	27,16 €
EG 10	24,67 €
EG 9c	21,46 €
EG 9b	21,08 €
EG 9a	20,71 €
EG 8	19,69 €
EG 7	18,99 €
EG 6	18,29 €
EG 5	17,14 €
EG 4	16,63 €
EG 3	16,12 €
EG 2	15,52 €
EG 1	12,31 €

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

Entgeltgruppe	Stundenentgelt gültig vom 1. März 2018 bis 31. März 2019
P 16	29,59 €
P 15	27,41 €
P 14	25,83 €
P 13	24,30 €
P 12	23,13 €
P 11	22,51 €
P 10	21,36 €
P 9	20,89 €
P 8	20,47 €
P 7	19,69 €
P 6	18,02 €
P 5	16,59 €

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

Entgeltgruppe	Stundenentgelt gültig vom 1. März 2018 bis 31. März 2019
9a	21,23 €
8	20,39 €
7	19,51 €
6	18,70 €
5	17,87 €
4	17,09 €
3	16,36 €
2Ü	15,67 €
2	15,17 €

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

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 184i StGB);
- Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereich durch Bildaufnahmen (§ 201a Absatz 3 StGB);
- Vorsätzliche Tötungsdelikte (§§ 211 bis 216 StGB);
- Misshandlung von Schutzbefohlenen (§ 225 StGB);
- Menschenhandel (§§ 232 bis 233a StGB);
- Menschenraub, Verschleppung, Entziehung Minderjähriger oder Kinderhandel (§§ 234 bis 236 StGB);
- Nachstellung (§ 238 StGB);
- Straftaten nach dem Betäubungsmittelgesetz, für die eine Freiheitsstrafe von mindestens einem Jahr angedroht ist. (§§ 29 Absatz 3, 29a bis 30b BtMG);
- vorsätzliche Körperverletzungsdelikte (§§ 223, 224, 226, 227, 231 StGB), Raubdelikte (§§ 249 bis 255 StGB) Aussetzung (§ 221 StGB), Beleidigung (§ 185 StGB) auf sexueller Ebene zum Nachteil einer/s Minderjährigen;
- Strafbarer Vollrausch (§ 323a StGB) unter Begehung einer oder strafbare Bedrohung (§ 241 StGB) mit einer der oben genannten Straftaten;
- 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 Haftbefehl erlassen oder Anklage erhoben ist.
- wegen des Verdachts der Begehung folgender der oben genannten Straftat/-en gegen mich ein Haftbefehl erlassen oder Anklage erhoben 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 Haftbefehl erlassen oder Anklage erhoben 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 gem. § 30a BZRG in regelmäßigen Abständen nachweisen.

Ich bin mir bewusst, dass die Abgabe einer wahrheitswidrigen Erklärung in aller Regel schwer wiegende arbeitsrechtliche Maßnahmen bis hin zu einer fristlosen Kündigung zur Folge hat.

Ort, Datum

Unterschrift

Anlage I: Bereitschaftsdienstentgelt (Sozial- und Erziehungsdienst)

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

Für Beschäftigte, die nach der Anlage zu Abschnitt VII Sonderregelungen (§§ 44 – 45) eingruppiert sind, gilt die vorstehende Tabelle in der Weise, wie sie bei Weiteranwendung der Anlage 1a zum BAT gegolten hätte.

Anlage J: Stundenentgelte (Sozial- und Erziehungsdienst)

(gültig vom 1. März 2018 bis 31. März 2019)
 (in Euro)

Entgeltgruppe	Stufe 3	Stundenentgelt *
S 18	4.115,93	25,62
S 17	3.880,71	24,15
S 16 Ü	3.816,04	23,75
S 16	3.680,80	22,91
S 15	3.527,94	21,96
S 14	3.520,33	21,91
S 13 Ü	3.518,67	21,90
S 13	3.469,13	21,59
S 12	3.448,10	21,46
S 11b	3.272,34	20,37
S 11a	3.211,27	19,99
S 10	[nicht besetzt]	
S 9	3.051,52	18,99
S 8b	3.051,52	18,99
S 8a	2.959,36	18,42
S 7	2.874,48	17,89
S 6	[nicht besetzt]	
S 5	[nicht besetzt]	
S 4	2.731,76	17,00
S 3	2.573,62	16,02
S 2	2.246,34	14,01

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

Entgeltgruppe P 5

Pflegehelferinnen und Pflegehelfer mit entsprechender Tätigkeit.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1 bis 3)

Entgeltgruppe P 6

Pflegehelferinnen und Pflegehelfer mit mindestens einjähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1 bis 3)

Entgeltgruppe P 7

1. Pflegerinnen und Pfleger mit mindestens dreijähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1 bis 3 und 7)

2. Operationstechnische Assistentinnen und Assistenten sowie Anästhesietechnische Assistentinnen und Assistenten mit abgeschlossener Ausbildung nach der DKG-Empfehlung vom 17. September 2013 in der jeweiligen Fassung oder nach gleichwertiger landesrechtlicher Regelung und jeweils entsprechender Tätigkeit.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1 bis 3)

Entgeltgruppe P 8

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe P 7 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich aufgrund besonderer Schwierigkeit erheblich aus der Entgeltgruppe P 7 Fallgruppe 1 heraushebt.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1 bis 6)

2. Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter in der Pflege mit berufspädagogischer Zusatzqualifikation nach bundesrechtlicher Regelung und entsprechender Tätigkeit.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1 bis 3)

3. Hebammen und Entbindungspfleger mit mindestens dreijähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit.

4. Beschäftigte der Entgeltgruppe P 7 Fallgruppe 2, deren Tätigkeit sich aufgrund besonderer Schwierigkeit erheblich aus der Entgeltgruppe P 7 Fallgruppe 2 heraushebt.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1 bis 6)

Entgeltgruppe P 9

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe P 7 Fallgruppe 1 mit abgeschlossener Fachweiterbildung und entsprechender Tätigkeit.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1 bis 3 und 6)

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe P 7 Fallgruppe 1 mit erfolgreich abgeschlossener Fachweiterbildung zur Hygienefachkraft und entsprechender Tätigkeit.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Anmerkungen:

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

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

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

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

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

- a) Tätigkeiten in Spezialbereichen, in denen eine Fachweiterbildung nach den DKG-Empfehlungen zur Weiterbildung von Gesundheits- und (Kinder-) Krankenpflegekräften (siehe Anmerkung Nummer 6) vorgesehen ist, oder
- b) die Wahrnehmung einer der folgenden besonderen pflegerischen Aufgaben außerhalb von Spezialbereichen nach Buchstabe a):
 - Wundmanagerin oder Wundmanager,
 - Gefäßassistentin oder Gefäßassistent,
 - Breast Nurse/Lactation,
 - Painnurse oder
- c) die Tätigkeit im Case- oder Caremanagement.

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

- a) Buchstabe b) der Anmerkung Nummer 1 und
- b) § 1 Absatz 1 Nummer 5 Unterabsatz 1 des Tarifvertrages über die Gewährung von Zulagen gemäß § 33 Absatz 1 Buchstabe c BAT bzw. § 2 Absatz 1 Nummer 5 Unterabsatz 1 des Tarifvertrages über die Gewährung von Zulagen gemäß § 33 Absatz 1 Buchstabe c BAT-O

keine Anwendung.

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

7. Die hochschulische Ausbildung befähigt darüber hinaus insbesondere

- a) zur Steuerung und Gestaltung hochkomplexer Pflegeprozesse auf der Grundlage wissenschaftsbasierter oder wissenschaftsorientierter Entscheidungen,
- b) vertieftes Wissen über Grundlagen der Pflegewissenschaft, des gesellschaftlich institutionellen Rahmens des pflegerischen Handelns sowie des normativ-institutionellen Systems der Versorgung anzuwenden und die Weiterentwicklung der gesundheitlichen und pflegerischen Versorgung dadurch maßgeblich mitzugestalten,
- c) sich Forschungsgebiete der professionellen Pflege auf dem neuesten Stand der gesicherten Erkenntnisse erschließen und forschungsgestützte Problemlösungen wie auch neue Technologien in das berufliche Handeln übertragen zu können sowie berufsbezogene Fort- und Weiterbildungsbedarfe zu erkennen,
- d) sich kritisch reflexiv und analytisch sowohl mit theoretischem als auch praktischem Wissen auseinandersetzen und wissenschaftsbasiert innovative Lösungsansätze zur Verbesserung im eigenen beruflichen Handlungsfeld entwickeln und implementieren zu können und
- e) an der Entwicklung von Qualitätsmanagementkonzepten, Leitlinien und Expertenstandards mitzuwirken.

17.2. Leitende Beschäftigte in der Pflege

Vorbemerkungen

1. 1Die Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen legt dem Aufbau der Tätigkeitsmerkmale für Leitungskräfte in der Pflege folgende regelmäßige Organisationsstruktur zu Grunde:

a) 1Die Gruppen- bzw. Teamleitung stellt die unterste Leitungsebene dar. 2Einer Gruppen- bzw. einer Teamleitung sind in der Regel nicht mehr als neun Beschäftigte unterstellt.

b) 1Die Station ist die kleinste organisatorische Einheit. 2Einer Stationsleitung sind in der Regel nicht mehr als zwölf Beschäftigte unterstellt.

c) 1Ein Bereich bzw. eine Abteilung umfasst in der Regel mehrere Stationen. 2Einer Bereichs- bzw. Abteilungsleitung sind in der Regel nicht mehr als 48 Beschäftigte unterstellt.

2Die Beschäftigten müssen fachlich unterstellt sein.

2. Soweit für vergleichbare organisatorische Einheiten von den vorstehenden Bezeichnungen abweichende Bezeichnungen verwandt werden, ist dies unbeachtlich.

3. Diese Regelungen gelten auch für Leitungskräfte in der Entbindungspflege.

Entgeltgruppe P 9

Beschäftigte als ständige Vertreterinnen oder Vertreter von Gruppenleiterinnen oder Gruppenleitern bzw. von Teamleiterinnen oder Teamleitern.
(Hierzu Anmerkung)

Entgeltgruppe P 10

1. Beschäftigte als Gruppenleiterinnen oder Gruppenleiter oder als Teamleiterinnen oder Teamleiter.

2. Beschäftigte als ständige Vertreterinnen oder Vertreter von Gruppenleiterinnen oder Gruppenleitern bzw. von Teamleiterinnen oder Teamleitern der Entgeltgruppe P 11 Fallgruppe 1.

Entgeltgruppe P 11

1. Beschäftigte als Gruppenleiterinnen oder Gruppenleiter oder als Teamleiterinnen oder Teamleiter mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit oder von großen Gruppen oder Teams.

2. Beschäftigte als ständige Vertreterinnen oder Vertreter von Stationsleiterinnen oder Stationsleitern.

Entgeltgruppe P 12

1. Beschäftigte als Stationsleiterinnen oder Stationsleiter.
2. Beschäftigte als ständige Vertreterinnen oder Vertreter von Stationsleiterinnen oder Stationsleitern der Entgeltgruppe P 13 oder von Bereichsleiterinnen oder Bereichsleitern oder Abteilungsleiterinnen oder Abteilungsleitern.

Entgeltgruppe P 13

Beschäftigte als Stationsleiterinnen oder Stationsleiter mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit oder von großen Stationen.

Entgeltgruppe P 14

1. Beschäftigte als Bereichsleiterinnen oder Bereichsleiter oder als Abteilungsleiterinnen oder Abteilungsleiter.
2. Beschäftigte als ständige Vertreterinnen oder Vertreter von Bereichsleiterinnen oder Bereichsleitern der Entgeltgruppe P 15.

Entgeltgruppe P 15

Beschäftigte als Bereichsleiterinnen oder Bereichsleiter oder als Abteilungsleiterinnen oder Abteilungsleiter, deren Tätigkeit sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes sowie durch große Selbständigkeit erheblich aus der Entgeltgruppe P 14 heraushebt oder von großen Bereichen bzw. Abteilungen.

Entgeltgruppe P 16

Beschäftigte der Entgeltgruppe P 15, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe P 15 heraushebt.

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

1. Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
2. Beschäftigte in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen, deren Tätigkeit wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten ist wie Tätigkeiten nach Fallgruppe 1.

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

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel

- durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder
 - durch das Erfordernis hochwertiger Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben
- aus der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1 heraushebt.

2. Beschäftigte in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen, deren Tätigkeit wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten ist wie Tätigkeiten nach Fallgruppe 1.

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

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich
 - durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung sowie
 - erheblich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung aus der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1 heraushebt.
2. Beschäftigte in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen, deren Tätigkeit wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten ist wie Tätigkeiten nach Fallgruppe 1.

Anmerkung:

Diese Beschäftigten erhalten die Zulage nach den Anmerkungen Nummern 1 und 2 zu Nummer 1 ebenfalls, wenn alle der Gruppenleiterin oder dem Gruppenleiter bzw. der Teamleiterin oder dem Teamleiter durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellten Pflegekräfte Anspruch auf die jeweilige Zulage haben.

17.3. Lehrkräfte in der Pflege

Entgeltgruppe 10

Lehrkräfte mit entsprechender Zusatzqualifikation.

Entgeltgruppe 11

1. Lehrkräfte an Pflegeschulen mit abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10 als stellvertretende Leiterinnen oder Leiter oder als Fachbereichsleiterinnen oder Fachbereichsleiter einer Hebammenschule.

Entgeltgruppe 12

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10 als Leiterinnen oder Leiter einer Hebammenschule.

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 1 als stellvertretende Leiterinnen oder Leiter oder als Fachbereichsleiterinnen oder Fachbereichsleiter einer Hebammenschule.

Entgeltgruppe 13

1. Lehrkräfte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit erfolgreich absolviertem Vorbereitungsdienst (Referendariat) mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 1 als Leiterinnen oder Leiter einer Hebammenschule.

Entgeltgruppe 14

1. Stellvertretende Leiterinnen und Leiter einer Pflegeschule.

2. Fachbereichsleiterinnen und Fachbereichsleiter einer Pflegeschule.

Entgeltgruppe 15

Leiterinnen und Leiter einer Pflegeschule.

17.4. Kardiotechnikerinnen und Kardiotechniker

Es finden die Tätigkeitsmerkmale des Teils A, 2.2.2. Nummer 5 entsprechende Anwendung.

17.4a. Alltagsbegleiterinnen und -begleiter, Betreuungskräfte sowie Präsenzkkräfte

Es finden die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale des [Teils A, 2.2.1. Nummer 3](#) Anwendung.

17.5. Diätassistentinnen und Diätassistenten

Entgeltgruppe 5

Beschäftigte in der Tätigkeit von Diätassistentinnen und Diätassistenten.

Entgeltgruppe 7

Staatlich anerkannte Diätassistentinnen und Diätassistenten mit entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 8

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die mindestens zu einem Viertel schwierige Aufgaben erfüllen.

(Hierzu Anmerkung)

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die schwierige Aufgaben erfüllen.
(Hierzu Anmerkung)

Entgeltgruppe 9b

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7 mit Fortbildung zur Ernährungsberaterin oder zum Ernährungsberater oder mit vergleichbarer Fortbildung (z. B. Diabetesberaterin oder Diabetesberater) und entsprechender Tätigkeit.

Anmerkung:

Schwierige Aufgaben sind z. B. Diätberatung von einzelnen Patientinnen oder Patienten, selbstständige Durchführung von Ernährungserhebungen, Mitarbeit bei Grundlagenforschung im Fachbereich klinische Ernährungslehre, Herstellung und Berechnung spezifischer Diätformen bei dekompensierten Leberzirrhosen, Niereninsuffizienz, Hyperlipidämien, Stoffwechsel-Bilanz-Studien, Maldigestion und Malabsorption, nach Shuntoperationen, Kalzium-Test-Diäten, spezielle Anfertigung von Sonderernährung für Patienten auf Intensiv- und Wachstationen.

17.6. Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten

Entgeltgruppe 5

Beschäftigte in der Tätigkeit von Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten.

Entgeltgruppe 7

Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 8

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die mindestens zu einem Viertel schwierige Aufgaben erfüllen.
(Hierzu Anmerkung)

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die schwierige Aufgaben erfüllen.
(Hierzu Anmerkung)

Entgeltgruppe 9b

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die mindestens zur Hälfte folgende Aufgabe erfüllen:
Ergotherapie bei Patientinnen oder Patienten mit Demenz.

Anmerkung:

Schwierige Aufgaben sind z. B. Ergotherapie bei Querschnittslähmungen, in Kinderlähmungsfällen, bei Schlaganfällen, mit spastisch Gelähmten, in Fällen von Dismelien, in der Psychiatrie oder Geriatrie oder bei Kleinkindern bis sechs Jahren.

17.7. HNO-Audiologie-Assistentinnen und -Assistenten

Entgeltgruppe 5

Beschäftigte in der Tätigkeit von HNO-Audiologie-Assistentinnen und -Assistenten.

Entgeltgruppe 7

HNO-Audiologie-Assistentinnen und -Assistenten mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 8

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die mindestens zu einem Viertel schwierige Aufgaben erfüllen.

(Hierzu Anmerkung Nummer 1)

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die schwierige Aufgaben erfüllen.

(Hierzu Anmerkung Nummer 1)

Entgeltgruppe 9b

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die als Hilfskräfte bei wissenschaftlichen Forschungsaufgaben mit einem besonders hohen Maß von Verantwortlichkeit tätig sind.

(Hierzu Anmerkung Nummer 2)

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die mindestens zur Hälfte eine oder mehrere der folgenden Aufgaben erfüllen:

- Gehörprüfungen bei Säuglingen oder schwersterkrankten Patientinnen und Patienten,
- Durchführung des Hörtrainings nach Cochlea-Implantationen,
- Mitwirkung bei der BAHA- oder Soundbridge-Versorgung, Hörtraining nach der Versorgung mit BAHA- oder Soundbridge-Implantaten,
- spezifische Diagnostik (z. B. BERA-Untersuchung) während Operationen.

Anmerkungen:

1. Schwierige Aufgaben sind z. B.

- Fertigung von Sprach-, Spiel- und Reflexaudiogrammen,
 - Gehörprüfung oder Gehörtraining bei Kleinkindern und Menschen mit Einschränkungen oder
 - Gehörgeräteanpassung und Hörerziehung.
2. Beschäftigte, die im Rahmen ihrer Tätigkeit als Hilfskräfte bei wissenschaftlichen Forschungsaufgaben mit einem besonders hohen Maß von Verantwortlichkeit tätig sind, sind auch dann als solche eingruppiert, wenn sie im Rahmen dieser Tätigkeit Aufgaben erfüllen, die in der Anmerkung Nummer 1 genannt sind.

17.8. Logopädinnen und Logopäden

Entgeltgruppe 5

Beschäftigte in der Tätigkeit von Logopädinnen und Logopäden mit staatlicher Anerkennung.

Entgeltgruppe 7

Logopädinnen und Logopäden mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 8

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die mindestens zu einem Viertel schwierige Aufgaben erfüllen.

(Hierzu Anmerkung Nummer 1)

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die schwierige Aufgaben erfüllen.

(Hierzu Anmerkung Nummer 1)

Entgeltgruppe 9b

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die als Hilfskräfte bei wissenschaftlichen Forschungsaufgaben mit einem besonders hohen Maß von Verantwortlichkeit tätig sind.

(Hierzu Anmerkung Nummer 2)

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die mindestens zur Hälfte eine oder mehrere der folgenden Aufgaben erfüllen:

– Behandlung von Dysphagien (Schluckstörungen) oder Sprach- und Sprechstörungen im Zusammenhang mit neurologischen Erkrankungen oder Demenzen oder im geriatrischen Bereich,

– Behandlung von Dysphagien und Fütterstörungen von Säuglingen,

– Durchführung des Trachealkanülenmanagements.

Anmerkungen:

1. Schwierige Aufgaben sind z. B. die Erhebung der logopädisch relevanten Anamnese sowie die Auswahl und Durchführung geeigneter Untersuchungsverfahren bei Kindern, die Erstellung patientenbezogener therapeutischer Konzepte unter Berücksichtigung der jeweiligen individuellen Störungsbilder bei Demenzen oder nach Hirnverletzungen, die Behandlung von

Kehlkopfloser, von Patientinnen und Patienten nach Schlaganfällen oder anderen Hirnverletzungen, die Behandlung von schwer intelligenzgeminderten Patientinnen und Patienten oder von Patientinnen und Patienten mit frühkindlichen Hirnschäden oder anderen schweren Erkrankungen mit lang anhaltenden und schweren Auswirkungen auf die Sprachentwicklung sowie Durchführung von Therapien bei Kindern mit Sprachentwicklungsstörungen.

2. Beschäftigte, die im Rahmen ihrer Tätigkeit als Hilfskräfte bei wissenschaftlichen Forschungsaufgaben mit einem besonders hohen Maß von Verantwortlichkeit tätig sind, sind auch dann als solche eingruppiert, wenn sie im Rahmen dieser Tätigkeit Aufgaben erfüllen, die in der Anmerkung Nummer 1 genannt sind.

17.9. Masseurinnen und medizinische Bademeisterinnen sowie Masseure und medizinische Bademeister

Entgeltgruppe 3

Beschäftigte in der Tätigkeit von Masseurinnen und medizinischen Bademeisterinnen sowie Masseuren und medizinischen Bademeistern.

Entgeltgruppe 5

Masseurinnen und medizinische Bademeisterinnen sowie Masseure und medizinische Bademeister mit entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 6

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, die mindestens zu einem Viertel schwierige Aufgaben erfüllen.

(Schwierige Aufgaben sind z. B. Verabreichung von Kohlensäure- und Sauerstoffbädern bei Herz- und Kreislaufbeschwerden, Massage- oder Bäderbehandlung nach Schlaganfällen oder bei Kinderlähmung, Massagebehandlung von Frischoperierten.)

17.10. Medizinisch-technische Assistentinnen und Assistenten

Vorbemerkung

Medizinisch-technische Assistentinnen und Assistenten im Sinne dieses Abschnitts sind Medizinisch-technische Assistentinnen und Assistenten für Funktionsdiagnostik, Medizinisch-technische Laboratoriumsassistentinnen und -assistenten, Medizinisch-technische Radiologieassistentinnen und -assistenten und Veterinärmedizinisch-technische Assistentinnen und Assistenten.

Entgeltgruppe 7

Staatlich geprüfte Medizinisch-technische Assistentinnen und Assistenten sowie Zytologisch-technische Assistentinnen und Assistenten mit jeweils entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 8

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die mindestens zu einem Viertel schwierige Aufgaben erfüllen.

(Hierzu Anmerkung Nummer 1)

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die schwierige Aufgaben erfüllen.

(Hierzu Anmerkung Nummer 1)

Entgeltgruppe 9b

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die als Hilfskräfte bei wissenschaftlichen Forschungsaufgaben mit einem besonders hohen Maß von Verantwortlichkeit tätig sind.

(Hierzu Anmerkung Nummer 2)

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die mindestens zur Hälfte eine oder mehrere der folgenden Aufgaben erfüllen:

– Wartung und Kalibrierung von hochwertigen und schwierig zu bedienenden Messgeräten (z. B. Autoanalyzern),

– Virusisolierungen oder ähnlich schwierige mikrobiologische Verfahren, Gewebezüchtungen, schwierige Antikörperbestimmungen (z. B. Coombs-Test),

– schwierige intraoperative Röntgenaufnahmen,

– interoperatives Monitoring, Mitwirkung bei der prächirurgischen Epilepsiediagnostik und -OP, Mitwirkung bei der Implantation von Hirnelektroden, Mitwirkung bei der Komadiagnostik,

– Vorbereitung und Mitwirkung bei der Protonentherapie.

Anmerkungen:

1. Schwierige Aufgaben sind z. B.

– der Diagnostik vorausgehende technische Arbeiten bei selbstständiger Verfahrenswahl auf histologischem, mikrobiologischem, hämatologischem, serologischem, molekularbiologischem oder quantitativ klinisch-chemischem Gebiet;

– die Durchführung von Untersuchungsverfahren zur röntgenologischen Funktionsdiagnostik;

– messtechnische Aufgaben und Hilfeleistung bei der Verwendung von radioaktiven Stoffen;

– schwierige medizinisch radiologische Verfahren;

– Tätigkeiten in der radiologischen Untersuchung von Kindern bis zum sechsten Lebensjahr;

– Bedienung eines Elektronenmikroskops sowie Vorbereitung der Präparate für Elektronenmikroskopie;

– Durchführung schwieriger molekularbiologischer Untersuchungsverfahren (z. B. Hybridisierung oder Blot), schwierige Hormonbestimmungen, schwierige Fermentaktivitätsbestimmungen, schwierige gerinnungsphysiologische Untersuchungen);

– Vorbereitung und Durchführung von röntgenologischen Gefäßuntersuchungen in der Schädel-, Brust- und Bauchhöhle, Mitwirkung bei Herzkatheterisierungen, Schichtaufnahmen in den drei Dimensionen mit Spezialgeräten (CT, MRT, SPECT, etc.), Arbeiten an Linearbeschleunigern, Durchführung von Szintigraphien unter Belastung (z. B. Myokardszintigraphie), szintigraphische Spezialuntersuchungen (z. B. Sentinelszintigraphie);

– Durchführung von Untersuchungsverfahren, bei denen mehrere Untersuchungsmethoden kombiniert werden, z. B. SPECT-CT;

– Vorbereitung und Mitwirkung von röntgenologisch gestützten Gewebeentnahmen;

– Tätigkeiten in der Telemedizin oder Teleradiologie;

– Mitwirkung bei der Hirntodbestimmung oder

– invasive Eingriffe mit z. B. kryostatischen Maßnahmen im EPU-Labor.

2. Beschäftigte, die im Rahmen ihrer Tätigkeit als Hilfskräfte bei wissenschaftlichen Forschungsaufgaben mit einem besonders hohen Maß von Verantwortlichkeit tätig sind, sind auch dann als solche eingruppiert, wenn sie im Rahmen dieser Tätigkeit Aufgaben erfüllen, die in der Anmerkung Nummer 1 genannt sind.

17.11. Medizinische Dokumentarinnen und Dokumentare

Es finden die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale des Teils A, 2.2.1. Nummer 3 Anwendung.

17.12. Medizinische und Zahnmedizinische Fachangestellte

Es finden die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale des Teils A, 2.2.1. Nummer 3 Anwendung.

17.13. Orthoptistinnen und Orthoptisten

Entgeltgruppe 5

Beschäftigte in der Tätigkeit von Orthoptistinnen und Orthoptisten.

Entgeltgruppe 7

Orthoptistinnen und Orthoptisten mit abgeschlossener Ausbildung und entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 8

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die mindestens zu einem Viertel schwierige Aufgaben erfüllen.

(Hierzu Anmerkung Nummer 1)

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die schwierige Aufgaben erfüllen.

(Hierzu Anmerkung Nummer 1)

Entgeltgruppe 9b

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die als Hilfskräfte bei wissenschaftlichen Forschungsaufgaben mit einem besonders hohen Maß von Verantwortlichkeit tätig sind.

(Hierzu Anmerkung Nummer 2)

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die mindestens zur Hälfte eine oder mehrere der folgenden Aufgaben erfüllen:

– orthoptische Untersuchungen bei Säuglingen, Kleinkindern oder geistig behinderten Patienten mit Schielerkrankungen oder Nystagmus,

– diagnostische Untersuchungen zur Vorbereitung auf Schieloperationen und Mitwirken bei der Dosierung der Operationsstrecken,

- Durchführung und Auswertung von VEP-Messungen,
- Untersuchung von komplizierten infra- und supranukleären Mobilitätsstörungen sowie nystagmusbedingten Kopfzwangshaltungen an z. B. Tangentenskalen oder Synoptometern,
- neuroophthalmologische Untersuchungen bei Orbitaerkrankungen (z. B. Tumorerkrankungen).

Anmerkungen:

1. Schwierige Aufgaben sind z. B.

- Behandlung eingefahrener beidäugiger Anomalien, exzentrischer Fixationen oder Kleinstanomalien,
- Messungen bei Doppelbildern,
- Anpassung von Prismenbrillen,
- Kontaktlinsenanpassung bei komplizierten Hornhautsituationen (z. B. Ausdünnung der Hornhaut, Hornhautnarben, Zustand nach der operativen Entfernung der Hornhaut),
- Durchführung orthoptischer oder plebtischer Schulungen.

2. Beschäftigte, die im Rahmen ihrer Tätigkeit als Hilfskräfte bei wissenschaftlichen Forschungsaufgaben mit einem besonders hohen Maß von Verantwortlichkeit tätig sind, sind auch dann als solche eingruppiert, wenn sie im Rahmen dieser Tätigkeit Aufgaben erfüllen, die in der Anmerkung Nummer 1 genannt sind.

17.14. Pharmazeutisch-kaufmännische Angestellte

Es finden die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale des Teils A, 2.2.1. Nummer 3 Anwendung.

17.15. Pharmazeutisch-technische Assistentinnen und Assistenten

Entgeltgruppe 7

Pharmazeutisch-technische Assistentinnen und Assistenten mit staatlicher Erlaubnis und entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 8

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die mindestens zu einem Viertel schwierige Aufgaben erfüllen.

(Hierzu Anmerkung Nummer 1)

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die schwierige Aufgaben erfüllen.

(Hierzu Anmerkung Nummer 1)

Entgeltgruppe 9b

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die als Hilfskräfte bei wissenschaftlichen Forschungsaufgaben mit einem besonders hohen Maß von Verantwortlichkeit tätig sind.

(Hierzu Anmerkung Nummer 2)

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 7 mit Fortbildung als Spezialistin oder Spezialist für Krankenhaus- und krankenhausversorgende Apotheken und entsprechender Tätigkeit.

Anmerkungen:

1. Schwierige Aufgaben sind z. B. Tätigkeiten unter Reinraumlufumbedingungen wie die sterile Herstellung von Zytostatikazubereitungen, Mischbeuteln zur parenteralen Anwendung und applikationsfertigen Spritzen, Infusionen und Injektionen oder Augensalben und -tropfen; schwierige Identitäts- und Reinheitsprüfungen nach Deutschem Arzneibuch, gravimetrische, titrimetrische oder fotometrische Bestimmungen, Komplexometrie, Leitfähigkeitsmessungen oder chromatografische Analysen.

2. Beschäftigte, die im Rahmen ihrer Tätigkeit als Hilfskräfte bei wissenschaftlichen Forschungsaufgaben mit einem besonders hohen Maß von Verantwortlichkeit tätig sind, sind auch dann als solche eingruppiert, wenn sie im Rahmen dieser Tätigkeit Aufgaben erfüllen, die in der Anmerkung Nummer 1 genannt sind.

17.16. Physiotherapeutinnen und Physiotherapeuten

Entgeltgruppe 5

Beschäftigte in der Tätigkeit von Physiotherapeutinnen und Physiotherapeuten.

Entgeltgruppe 7

Physiotherapeutinnen und Physiotherapeuten mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 8

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die mindestens zu einem Viertel schwierige Aufgaben erfüllen.
(Hierzu Anmerkung)

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die schwierige Aufgaben erfüllen.
(Hierzu Anmerkung)

Entgeltgruppe 9b

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die mindestens zur Hälfte eine oder mehrere der folgenden Aufgaben erfüllen:

– Physiotherapie bei Patientinnen oder Patienten mit Demenz oder auf einer Intensivstation nach einem Polytrauma.

Anmerkung:

Schwierige Aufgaben sind z.B. Physiotherapie nach Lungen- oder Herzoperationen, nach Herzinfarkten, bei Querschnittslähmungen, in Kinderlähmungsfällen, mit spastisch Gelähmten, in Fällen von Dysmelien, in der Psychiatrie oder

Geriatric, nach Einsatz von Endoprothesen, nach Verbrennungen zweiten oder dritten Grades oder bei Kleinkindern bis sechs Jahren.

17.17. Präparationstechnische Assistentinnen und Assistenten

Auf Beschäftigte als Biologiemodellmacherinnen oder Biologiemodellmacher oder Präparationstechnische Assistentinnen und Assistenten finden die Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte in der Konservierung, Restaurierung, Präparierung und Grabungstechnik ([Teil A, 2.3. Nummer 21](#)) Anwendung.

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

Entgeltgruppe 14

Psychologische Psychotherapeutinnen und -therapeuten sowie Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeutinnen und -therapeuten jeweils mit Approbation und entsprechender Tätigkeit.

17.19. Zahntechnikerinnen und Zahntechniker

Entgeltgruppe 6

Zahntechnikerinnen und Zahntechniker mit entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 7

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, die schwierige Aufgaben erfüllen.
(Hierzu Anmerkung Nummer 1)

Entgeltgruppe 8

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, deren Tätigkeiten Kenntnisse in der kieferchirurgischen Prothetik erfordern, oder die Epithesen herstellen.
2. Zahntechnikermeisterinnen und Zahntechnikermeister mit entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte der Entgeltgruppe 8 Fallgruppe 2, deren Tätigkeiten Kenntnisse in der kieferchirurgischen Prothetik erfordern, oder die Epithesen herstellen.

Entgeltgruppe 9b

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6 oder der Entgeltgruppe 8 Fallgruppe 2, die als Hilfskräfte bei wissenschaftlichen Forschungsaufgaben mit einem besonders hohen Maß von Verantwortlichkeit tätig sind.
(Hierzu Anmerkung Nummer 2)

Anmerkungen:

1. Schwierige Aufgaben sind z.B. Tätigkeiten in der zahnärztlichen Keramik, in der Kiefer-Orthopädie, in der Parallelometertechnik, in der Vermessungstechnik für Einstückgussprothesen oder in der Geschiebetechnik.
2. Beschäftigte, die im Rahmen ihrer Tätigkeit als Hilfskräfte bei wissenschaftlichen Forschungsaufgaben mit einem besonders hohen Maß von Verantwortlichkeit tätig sind, sind auch dann als solche eingruppiert, wenn sie im Rahmen dieser Tätigkeit Aufgaben erfüllen, die in der Entgeltgruppe 7 oder in der Entgeltgruppe 8 Fallgruppe 1 und in der Entgeltgruppe 9a genannt sind.

17.20. Leitende Beschäftigte

Vorbemerkungen

1. Diese Tätigkeitsmerkmale finden in den Bereichen der vorstehenden Nummern 4 bis 10, 13, 15, 16 und 19 Anwendung.
2. Die Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen legt dem Aufbau der Tätigkeitsmerkmale für Abteilungs-, Gruppen- bzw. Teamleitung (organisatorische Einheiten) folgende regelmäßige Organisationsstruktur zu Grunde:
 - a) Der Leitung einer kleineren organisatorischen Einheit sind in der Regel nicht mehr als neun Beschäftigte unterstellt.
 - b) Der Leitung einer größeren organisatorischen Einheit sind in der Regel nicht mehr als 16 Beschäftigte unterstellt.
 - c) Der Leitung einer besonders großen organisatorischen Einheit sind in der Regel mehr als 24 Beschäftigte unterstellt.
3. Soweit für vergleichbare organisatorische Einheiten von den vorstehenden Bezeichnungen abweichende Bezeichnungen verwandt werden, ist dies unbeachtlich.

Entgeltgruppe 9b

Leiterinnen und Leiter einer kleineren organisatorischen Einheit.

Entgeltgruppe 9c

Ständige Vertreterinnen und Vertreter von Leiterinnen oder Leitern der Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 1.

Entgeltgruppe 10

1. Leiterinnen und Leiter einer größeren organisatorischen Einheit.
2. Ständige Vertreterinnen und Vertreter von Leiterinnen oder Leitern der Entgeltgruppe 11.

Entgeltgruppe 11

Leiterinnen und Leiter einer besonders großen organisatorischen Einheit.

Entgeltgruppe 12

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

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

Entgeltgruppe 9c

Lehrkräfte.

Entgeltgruppe 10

Lehrkräfte mit entsprechender Zusatzqualifikation.

Entgeltgruppe 11

1. Lehrkräfte mit abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10 als stellvertretende Leiterinnen oder Leiter oder als Fachbereichsleiterinnen oder Fachbereichsleiter einer Schule.

Entgeltgruppe 12

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10 als Leiterinnen oder Leiter einer Schule.

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 1 als stellvertretende Leiterinnen oder Leiter oder als Fachbereichsleiterinnen oder Fachbereichsleiter einer Schule.

Entgeltgruppe 13

1. Lehrkräfte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – erfolgreich absolviertem Vorbereitungsdienst (Referendariat) mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 1 als Leiterinnen oder Leiter einer Schule.

Entgeltgruppe 14

Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1 als stellvertretende Leiterinnen oder Leiter oder als Fachbereichsleiterinnen oder Fachbereichsleiter einer Schule.

Entgeltgruppe 15

Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1 als Leiterinnen oder Leiter einer Schule.

18. Beschäftigte in Häfen und Fährbetrieben

(frei)

19. Beschäftigte im Kassen- und Rechnungswesen

Entgeltgruppe 5

1. Beschäftigte in Kassen, die verantwortlich Personen- oder Sachkonten führen oder verwalten.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1 und 3)
2. Kassiererinnen und Kassierer in kleineren Kassen.
(Hierzu Anmerkung Nummer 2)
3. Zahlstellenverwalterinnen und -verwalter größerer Zahlstellen.
4. Verwalterinnen und Verwalter von Einmannkassen.

Entgeltgruppe 6

1. Beschäftigte in Kassen, die verantwortlich Personen- oder Sachkonten führen oder verwalten, wenn ihnen mindestens zu einem Viertel schwierige buchhalterische Tätigkeiten übertragen sind.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1, 3 und 4)
2. Kassiererinnen und Kassierer in Kassen, soweit nicht anderweitig eingruppiert.
(Hierzu Anmerkung Nummer 2)
3. Verwalterinnen und Verwalter von Zahlstellen, in denen ständig nach Art und Umfang besonders schwierige Zahlungsgeschäfte anfallen.
4. Leiterinnen und Leiter von Kassen mit mindestens einer oder einem Kassenbeschäftigten.

Entgeltgruppe 8

1. Beschäftigte in Kassen, die verantwortlich Personen- oder Sachkonten führen oder verwalten, wenn ihnen schwierige buchhalterische Tätigkeiten übertragen sind.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1, 3 und 4)
2. Beschäftigte in Kassen, denen mindestens drei Beschäftigte mit buchhalterischen Tätigkeiten ständig unterstellt sind.
(Hierzu Anmerkung Nummer 3)
3. Kassiererinnen und Kassierer in Kassen an Arbeitsplätzen mit ständig überdurchschnittlich hohen Postenzahlen.
(Hierzu Anmerkung Nummer 2)

4. Verwalterinnen und Verwalter von Zahlstellen, in denen ständig nach Art und Umfang besonders schwierige Zahlungsgeschäfte anfallen, wenn ihnen mindestens drei Beschäftigte ständig unterstellt sind.

5. Leiterinnen und Leiter von Kassen mit mindestens drei Kassenbeschäftigten.

Entgeltgruppe 9a

1. Beschäftigte in öffentlich-rechtlichen Kassen, die verantwortlich Personen- oder Sachkonten führen oder verwalten und für mindestens fünf Sachbuchhaltereien die Kassenrechnung erstellen und die Haushaltsrechnung vorbereiten.
(Hierzu Anmerkung Nummer 1)

2. Beschäftigte in öffentlich-rechtlichen Buchhaltereien, denen mindestens drei Beschäftigte mit buchhalterischen Tätigkeiten mindestens der Entgeltgruppe 6 ständig unterstellt sind.

3. Kassiererinnen und Kassierer in Kassen, die das Ergebnis mehrerer Kassiererinnen oder Kassierer zusammenfassen.

4. Kassiererinnen und Kassierer in Kassen mit schwierigem Zahlungsverkehr und ständig außergewöhnlich hohen Barumsätzen.

5. Leiterinnen und Leiter von Kassen mit mindestens fünf Kassenbeschäftigten.

6. Leiterinnen und Leiter von Kassen, die zugleich Leiterinnen oder Leiter der Vollstreckungsstelle sind, soweit nicht in Entgeltgruppe 9b oder 10 eingruppiert.

7. Ständige Vertreterinnen und Vertreter von Leiterinnen oder Leitern von Kassen mit mindestens zwölf Kassenbeschäftigten.

Entgeltgruppe 9b

1. Leiterinnen und Leiter von Kassen mit mindestens zwölf Kassenbeschäftigten.

2. Leiterinnen und Leiter von Kassen mit mindestens sechs Kassenbeschäftigten, wenn sie zugleich Leiterinnen oder Leiter der Vollstreckungsstelle sind.

3. Ständige Vertreterinnen und Vertreter von Leiterinnen oder Leitern von Kassen mit mindestens 30 Kassenbeschäftigten.

Entgeltgruppe 10

1. Leiterinnen und Leiter von Kassen mit mindestens 30 Kassenbeschäftigten.

2. Leiterinnen und Leiter von Kassen mit mindestens 15 Kassenbeschäftigten, wenn sie zugleich Leiterinnen oder Leiter der Vollstreckungsstelle sind.

Anmerkungen:

1. Die/Der Beschäftigte führt oder verwaltet verantwortlich Personen- oder Sachkonten, wenn sie/er die Belege vor der Buchung auf ihre Ordnungsmäßigkeit nach den Kassenvorschriften zu prüfen und für die Richtigkeit der Buchungen die Verantwortung zu tragen hat.
2. Unter dieses Tätigkeitsmerkmal fallen auch Kassiererinnen und Kassierer für unbaren Zahlungsverkehr.
3. Dieses Tätigkeitsmerkmal gilt auch für Beschäftigte, die in Zahlstellen oder Buchungsstellen verantwortlich Personen- oder Sachkonten führen oder verwalten.
4. Schwierige buchhalterische Tätigkeiten sind z. B.:
 - a) selbstständiger Verkehr mit den bewirtschafteten Stellen;
 - b) das Führen oder Verwalten von Darlehens- oder Schuldendienstkonten, wenn die Zins- und Tilgungsleistungen selbstständig errechnet werden müssen;
 - c) selbstständiges Bearbeiten von Vollstreckungsangelegenheiten (mit Ausnahme des Ausstellens von Pfändungsaufträgen und von Amtshilfeersuchen);
 - d) das Bearbeiten schwierig aufzuklärender Verwahrposten;
 - e) selbstständiges Bearbeiten von Werthinterlegungen einschließlich der Kontenführung;
 - f) das Führen oder Verwalten von Sachkonten für Haushaltsausgaben, wenn damit das Überwachen zahlreicher Abschlagszahlungen verbunden ist;
 - g) das Führen oder Verwalten von Sachkonten, bei denen Deckungsvorschriften nicht nur einfacher Art zu beachten sind (Deckungsvorschriften nur einfacher Art sind z. B.: In Sammelnachweisen zusammengefasste Ausgaben; gegenseitige oder einseitige Deckungsfähigkeit bei den Personalausgaben oder Deckungsvermerke, die sich auf der Ausgabenseite auf nur zwei Haushaltsstellen beschränken);
 - h) das Führen oder Verwalten von Konten für den Abrechnungsverkehr mit Kassen oder Zahlstellen;
 - i) das Führen oder Verwalten schwieriger Konten der Vermögensrechnung bei gleichzeitigem selbstständigen Berechnen von Abschreibungen aufgrund allgemeiner – betraglich nicht festgelegter – Kassen- oder Buchungsanweisungen.

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 Vorbereitungsdiens (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 in Stufe 4 EUR 108,00 in Stufe 5 EUR 151,20 und in Stufe 6 EUR 270,01.¹

¹ 1Der Zulagenbetrag nimmt an prozentualen Entgelterhöhungen teil. 2Ab 01.02.2017 Erhöhung um 2,35%. (Die Zulage beträgt damit in Stufe 4 EUR 110,54, in Stufe 5 EUR 154,75 und in Stufe 6 EUR 276,36.)

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 Gemeindeferentin/Gemeindeferent ([§ 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 Gemeindefarbeit 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 Gemeindeferentin/Gemeindeferent 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) ¹Für eine Tätigkeit an Förderschulen wird entsprechend der regelmäßigen Wochenstundenzahl eine Zulage in Höhe von EUR 14,86 gewährt, die jeweils zum 1. September des laufenden Jahres¹ an das tarifliche Entgeltniveau angepasst wird (Förderschulzulage).
¹ [erhöhte Beträge bei Entgelterhöhungen]

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.

A, 2.12. Entgeltordnung für Beschäftigte im Pfarrbüro*

**Der Begriff Pfarrbüro umfasst auch Verwaltungsbüros von über eine Pfarrei hinausgehenden Zusammenschlüssen von Pfarreien, Verwaltungsbüros von Dekanaten oder Zusammenschlüssen von Dekanaten.*

Entgeltgruppe 2

Beschäftigte im Pfarrbüro mit einfachen Tätigkeiten im bürotechnischen Dienst und/oder Schreibdienst.

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

Entgeltgruppe 3

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

Protokollnotiz zu EG 3:

1Eine Überprüfung und Neufeststellung der Eingruppierung der Beschäftigten im Pfarrbüro findet anlässlich der Einführung der Entgeltgruppe 3 für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit nur auf Antrag der/des Beschäftigten statt. 2Eine Herabgruppierung in die EG 3 ist hierbei ausgeschlossen. 3Eine Eingruppierung in Entgeltgruppe 3 findet erst nach einer Bewertung der auszuübenden Tätigkeit statt.

Entgeltgruppe 4

Beschäftigte im Pfarrbüro mit schwierigen Tätigkeiten.

(1Schwierige Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die mehr als eine eingehende fachliche Einarbeitung im Sinne der Entgeltgruppe 3 erfordern. 2Danach müssen Tätigkeiten anfallen, die an das Überlegungsvermögen oder das fachliche Geschick Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was üblicherweise von Beschäftigten der Entgeltgruppe 3 verlangt werden kann.)

Entgeltgruppe 5

Beschäftigte im Pfarrbüro deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert.

(Gründliche Fachkenntnisse erfordern nähere Kenntnisse von Rechtsvorschriften oder näheres kaufmännisches oder technisches Fachwissen usw. des Aufgabenkreises.)

Protokollnotiz zu EG 5:

1Eine Überprüfung und Neufeststellung der Eingruppierung der Beschäftigten im Pfarrbüro findet anlässlich der Einführung der Entgeltgruppe 5 für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit nur auf Antrag der/des Beschäftigten statt. 2Eine Herabgruppierung in die EG 5 ist hierbei ausgeschlossen. 3Eine Eingruppierung in Entgeltgruppe 5 findet erst nach einer Bewertung der auszuübenden Tätigkeit statt.

Entgeltgruppe 6

Beschäftigte im Pfarrbüro, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert.

(1Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung (des Betriebes), bei der die/der Beschäftigte tätig ist, zu beziehen. 2Der Aufgabenkreis der/des Beschäftigten muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.)

Entgeltgruppe 7

Beschäftigte im Pfarrbüro, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Fünftel selbstständige Leistungen erfordert.

(Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.)

Entgeltgruppe 8

Beschäftigte im Pfarrbüro, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Drittel selbstständige Leistungen erfordert.

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte im Pfarrbüro, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordert.

Protokollnotiz:

Beschäftigte im Pfarrbüro, die Tätigkeiten ausüben, die den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen (Teil A, 2.2.1.) entsprechen und Entgeltgruppe 9b und höher zuzuordnen sind, fallen nicht unter diese Entgeltordnung für Beschäftigte im Pfarrbüro.

Niederschriftserklärung

Zur Entgeltgruppe 3:

1Eine eingehende fachliche Einarbeitung im Sinne des Tätigkeitsmerkmals ist im Pfarrbüro zum Beispiel für die Mitwirkung bei der Bearbeitung laufender oder gleichartiger Geschäfte nach Anleitung erforderlich. 2Das Entwerfen von im Rahmen der Mitwirkung zu erledigenden Schreiben nach skizzierten Angaben ist mit umfasst. 3Auch ständig wiederkehrende Arbeiten in Anlehnung an ähnliche Vorgänge – auch ohne Anleitung – erfüllen das Tätigkeitsmerkmal.

Zur Entgeltgruppe 4:

Im Pfarrbüro sind schwierige Tätigkeiten zum Beispiel Tätigkeiten im Bereich allgemeiner Sekretariatsarbeiten, für deren Bewältigung gründliche Fachkenntnisse (wie sie zum Beispiel in einer Ausbildung zur/zum Kauffrau/Kaufmann für Büromanagement erworben werden) in bewertungsrelevantem Umfang nicht erforderlich sind.

Zur Entgeltgruppe 5:

1Gründliche Fachkenntnisse werden in der Regel in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren erworben. 2Gründliche Fachkenntnisse liegen vor, wenn zur abschließenden Bearbeitung routinemäßiger Normfälle in einem eng begrenzten Aufgabengebiet Erlerntes oder durch Erfahrung gewonnenes Spezialwissen angewandt wird. 3Hierzu gehört die nähere Kenntnis und gegebenenfalls Anwendung von staatlichen und kirchlichen Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und sonstigen Ordnungen.

Zur Entgeltgruppe 6:

1Für die Tätigkeit als Beschäftigte im Pfarrbüro sind gründliche und vielseitige Fachkenntnisse zum Beispiel erforderlich, wenn für entsprechende Tätigkeiten nähere Kenntnisse von Rechtsvorschriften oder von kaufmännischem oder technischem Fachwissen in mehreren der in § 3 Nrn. 3.1. bis 3.3. Teil C, 8. genannten Bereiche gegeben sein müssen. 2Das Merkmal der Vielseitigkeit ist also erfüllt, wenn in mehreren unterschiedlichen Aufgabenbereichen jeweils unterschiedliche gründliche Fachkenntnisse erforderlich sind.

Zur Entgeltgruppe 7:

Selbständige Leistungen liegen im Pfarrbüro zum Beispiel vor, wenn entsprechende Aufgaben im Bereich des § 3 Nr. 6 Teil C, 8. zu bearbeiten sind, die das selbstständige Erarbeiten eines Ergebnisses (z.B. Interpretation unbestimmter Rechtsbegriffe oder Entscheidungen im Rahmen von Ermessensspielräumen) erfordern.

A, 2.13. Regelung über das Lohngruppenverzeichnis zum ABD

Soweit Bezug genommen wird auf das ABD, handelt es sich um das ABD in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung.

§ 1 Lohngruppen

(1) Die Lohngruppen und deren Tätigkeitsmerkmale ergeben sich aus dem Lohngruppenverzeichnis.

(2) Die Monatstabellenlöhne (§ 21 Abs. 3 ABD Teil B, 1.***) für die Lohngruppen sind in der jeweiligen Regelung des Monatslohnes zum ABD Teil B, 1. festgelegt.

***in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung

§ 2 Einreihung in die Lohngruppen

(1) Für die Einreihung in die Lohngruppen ist die mit mindestens der Hälfte der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auszuübende Tätigkeit maßgebend, soweit sich aus den Tätigkeitsmerkmalen nichts anderes ergibt.

(2) 1Ist bei unveränderter Tätigkeit die Einreihung in eine höhere Lohngruppe von der Vollendung eines Lebensjahres, von einem Zeitablauf, von der Erfüllung einer Bewährungszeit oder von dem Bestehen einer Prüfung abhängig, so wird der Arbeiter in die höhere Lohngruppe mit Beginn des Lohnzeitraumes eingereiht, in den das maßgebende Ereignis fällt. 2Maßgebendes Ereignis für einen Zeitablauf oder für die Erfüllung einer Bewährungszeit ist der dem Zeitablauf oder dem Ablauf der Bewährungszeit folgende Tag.

(3) 1Die Tätigkeitsmerkmale, die für bestimmte Einrichtungen vorgesehen sind, gelten nur für die in diesen Einrichtungen beschäftigten Arbeiter. 2Das schließt nicht aus, dass außerhalb dieser Einrichtungen mit gleichartigen Arbeiten beschäftigte Arbeiter bei Erfüllung der allgemeinen Tätigkeitsmerkmale in dieselbe Lohngruppe einzureihen sind. 3Die Tätigkeitsmerkmale, die für ein bestimmtes Fachgebiet vorgesehen sind, gelten für alle in diesem Fachgebiet beschäftigten Arbeiter ohne Rücksicht darauf, in welcher Einrichtung sie tätig sind.

(4) 1Arbeiter, die in einer oder mehreren Lohngruppen unter „ferner“ aufgeführt sind, können nicht nach den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen eingereiht werden. 2Dies gilt nicht für die Arbeiter der [Lohngruppe 2](#), die überwiegend Arbeiten zu verrichten haben, die die Körperkräfte außerordentlich beanspruchen.

(5) 1Wird ein Arbeiter mit zwei regelmäßig nebeneinander zu verrichtenden, in keinem sachlichen Zusammenhang miteinander stehenden und verschiedenen Lohngruppen angehörenden Arbeiten beschäftigt, so erhält er, wenn nicht die Tätigkeit der höheren

Lohngruppe mindestens die Hälfte der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ausmacht, für jede Tätigkeit den Lohn der ihr entsprechenden Lohngruppe. 2In diesem Falle kann im Arbeitsvertrag ein Mischlohn vereinbart werden, der der durchschnittlichen Beschäftigung in den einzelnen Lohngruppen entspricht. § 8 Abs. 2 ABD Teil B, 1.** wird hierdurch nicht berührt.

(6) Wird einem Arbeiter in anderen als in Vertretungsfällen (§ 9 Abs. 2 ABD Teil B, 1.** vorübergehend eine andere, höher zu bewertende Tätigkeit, die ihn überwiegend in Anspruch nimmt, für mehr als zwei aufeinanderfolgende Arbeitstage übertragen, so erhält er für die Dauer dieser Tätigkeit vom ersten Tage an

a) bei Übertragung einer arbeiterrentenversicherungspflichtigen Tätigkeit den Lohn der ihr entsprechenden Lohngruppe,

b) bei Übertragung einer angestelltenrentenversicherungspflichtigen Tätigkeit eine Zulage von zehn vom Hundert des Monatstabellenlohnes der [Lohnstufe 1](#) seiner Lohngruppe bzw. von zehn vom Hundert des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Monatstabellenlohnes der [Lohnstufe 1](#) seiner Lohngruppe.

**in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung

§ 3 Vorarbeiter

(1) 1Die Arbeiter, die zu Vorarbeitern von Arbeitern der [Lohngruppen 1 bis 3 a](#) bestellt worden sind, erhalten für die Dauer der Tätigkeit als solche eine Zulage von acht vom Hundert des Monatstabellenlohnes der Lohnstufe 4 der [Lohngruppe 1](#) bzw. von acht vom Hundert des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Monatstabellenlohnes der Lohnstufe 4 der [Lohngruppe 1](#). 2Die Arbeiter, die zu Vorarbeitern von Arbeitern mindestens der [Lohngruppe 4](#) bestellt worden sind, erhalten für die Dauer der Tätigkeit als solche eine Zulage von zwölf vom Hundert des Monatstabellenlohnes der Lohnstufe 4 der [Lohngruppe 4](#) bzw. von zwölf vom Hundert des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Monatstabellenlohnes der Lohnstufe 4 der [Lohngruppe 4](#). 3Wird die Bestellung zum Vorarbeiter widerrufen, so wird die Vorarbeiterzulage für die Dauer von zwei Wochen weitergezahlt, es sei denn, dass die Bestellung von vornherein für eine bestimmte Zeit erfolgt ist.

(2) 1Vorarbeiter sind Arbeiter, die durch schriftliche Verfügung zu Gruppenführern von Arbeitern bestellt worden sind und selbst mitarbeiten. 2Die Gruppe muss außer dem Vorarbeiter aus mindestens zwei Arbeitern bestehen. 3Zur Arbeit zugeteilte Firmenarbeiter rechnen wie entsprechende Arbeiter. 4Auszubildende nach der Regelung für Auszubildende in der jeweils geltenden Fassung können im dritten Ausbildungsjahr als Arbeiter der [Lohngruppe 4 Nr. 1 und 2](#) gerechnet werden.

(3) Arbeiter, bei denen die Aufsichtsfunktion zum Inhalt ihrer Tätigkeit gehört, sind nicht Vorarbeiter im Sinne dieser Vorschrift.

(4) Bei der Sicherung des Lohnstandes nach § 37 Abs. 1 ABD Teil B, 1.** gilt die Vorarbeiterzulage als Bestandteil des Monatstabellenlohnes.

[**in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung](#)

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 ausgezahlt.

§ 9 Vergütungsgruppenzulagen

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

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

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

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

a) 1In eine der Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8 übergeleitete Beschäftigte, die den Fallgruppenaufstieg am 30. September 2005 noch nicht erreicht haben, sind zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert worden wären, in die nächsthöhere Entgeltgruppe des in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung eingruppiert; [§ 8 Absatz 1 Satz 2 bis 5](#) gilt entsprechend. 2Eine Besitzstandszulage für eine Vergütungsgruppenzulage steht nicht zu.

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

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

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

Anmerkung zu Absatz 4 Satz 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.

§ 10 Fortführung vorübergehend übertragener höherwertiger Tätigkeit

¹Beschäftigte, denen am 30. September 2005 eine Zulage nach [§ 24 Teil A,1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung](#) zusteht, erhalten nach Überleitung eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Zulage, solange sie die anspruchsbegründende Tätigkeit weiterhin ausüben und die Zulage nach bisherigem Recht zu zahlen wäre. ²Wird die anspruchsbegründende Tätigkeit über den 30. September 2007 hinaus beibehalten, finden mit Wirkung ab dem 1. Oktober 2007 die Bestimmungen des ABD in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung über die vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit Anwendung. ³Für eine vor dem 1. Oktober 2005 vorübergehend übertragene höherwertige Tätigkeit, für die am 30. September 2005 wegen der zeitlichen Voraussetzungen des [§ 24 Absatz 1 bzw. 2 Teil A,1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung](#) noch keine Zulage gezahlt wird, gilt Satz 1 und 2 ab dem Zeitpunkt entsprechend, zu dem nach bisherigem Recht die Zulage zu zahlen gewesen wäre. ⁴Sätze 1 bis 3 gelten in den Fällen des § 9 Teil B,1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung entsprechend; bei Vertretung einer Arbeiterin/eines Arbeiters bemisst sich die Zulage nach dem Unterschiedsbetrag zwischen dem Lohn nach § 9 Absatz 2 Buchstabe a Teil B,1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung und dem im September 2005 ohne Zulage zustehenden Lohn. ⁵Sätze 1 bis 4 gelten bei besonderen Vorschriften im Teil A, 1. in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung über die vorübergehende Übertragung höherwertiger Tätigkeiten entsprechend. ⁶Ist Beschäftigten, die eine Besitzstandszulage nach Satz 1 erhalten, die anspruchsbegründende Tätigkeit bis zum 30. September 2007 dauerhaft übertragen worden, erhalten sie eine persönliche Zulage. ⁷Die Zulage nach Satz 6 wird für die Dauer der Wahrnehmung dieser Tätigkeit auf einen bis zum 31. März 2009 zu stellenden schriftlichen Antrag (Ausschlussfrist) der/des Beschäftigten vom 1. Juli 2008 an gezahlt. ⁸Die Höhe der Zulage bemisst sich nach dem Unterschiedsbetrag zwischen dem am 1. Oktober 2005 nach [§ 6](#) oder [§ 7](#) zustehenden Tabellenentgelt oder Entgelt nach einer individuellen Zwischen- oder Endstufe einschließlich der Besitzstandszulage nach Satz 1 und dem Tabellenentgelt nach der Höhergruppierung. ⁹Allgemeine Entgeltanpassungen, Erhöhungen des Entgelts durch Stufenaufstiege und Höhergruppierungen sowie Zulagen gemäß [§ 14 Absatz 3 ABD Teil A,1.](#) sind auf die persönliche Zulage in voller Höhe anzurechnen.

§ 11 Kinderbezogene Entgeltbestandteile

(1) ¹Für im September 2005 zu berücksichtigende Kinder werden die kinderbezogenen Entgeltbestandteile des [ABD in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung](#) in der für

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

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

5Soweit die unschädliche Unterbrechung bereits im Monat September 2005 vorliegt, wird die Besitzstandszulage ab dem Zeitpunkt der Wiederaufnahme der Zahlung des Entgelts gewährt.

Protokollnotiz zu § 11 Absatz 1:

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

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

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

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

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

(2) 1[§ 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 Vomhundertsatz nach Maßgabe des [§ 20 a Teil A, 1](#). 3Ansprüche nach Absatz 1 können für Kinder ab dem vollendeten 16. Lebensjahr durch Vereinbarung mit der/dem Beschäftigten abgefunden werden.

(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 Nettokrallengeld 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. 2Nettokrallengeld 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 Nettokrallengeldes, 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](#).

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

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

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

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

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

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 Entgeltpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vmhundertsatz.

Protokollnotiz zu Absatz 4:

Absatz 4 findet auf die Regelung in der Anmerkung Nummer 5 Teil A, 2.3. Nummer 17.1. keine Anwendung.

(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 V: Anhänge und Anlagen

Anhang zu § 16a

Die in [§ 16a Teil A, 3.](#) in Bezug genommenen Vorschriften lauten wie folgt:

1. Teil B, 1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung:

§ 25 Nicht voll leistungsfähige Arbeiter

(1) Mit dem Arbeiter, der bei seiner Einstellung nach amtsärztlichem Gutachten mehr als 20 v. H. erwerbsbeschränkt ist und infolgedessen die ihm zu übertragende Arbeit nicht voll auszuführen vermag, kann entsprechend dem Grad seiner Leistungsfähigkeit ein geminderter Lohn vereinbart werden. Der Arbeiter soll aber möglichst auf einem Arbeitsplatz verwendet werden, auf dem er die Leistung eines voll leistungsfähigen Arbeiters erbringen kann.

(2) Ist nach Absatz 1 Satz 1 ein geminderter Lohn vereinbart worden, besteht bei Änderung der Leistungsfähigkeit für den Arbeitgeber und den Arbeiter ein Anspruch auf Neufestsetzung des Lohnes.

(3) Absatz 1 gilt nicht für den Arbeiter, dessen Leistungsfähigkeit durch Ereignisse im Sinne von § 1 des Bundesversorgungsgesetzes oder von § 1 des Bundesgesetzes zur Entschädigung für Opfer der nationalsozialistischen Verfolgung gemindert ist.

§ 37 Sicherung des Lohnstandes bei Leistungsminderung

(1) Ist der Arbeiter, der eine mindestens einjährige Beschäftigungszeit zurückgelegt hat, infolge eines Unfalls, den er in Ausübung oder infolge seiner Arbeit ohne Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit erlitten hat, in seiner Lohngruppe nicht mehr voll leistungsfähig und wird er deshalb in einer niedrigeren Lohngruppe weiterbeschäftigt, so wird der Unterschiedsbetrag zwischen dem jeweiligen Monatstabellenlohn der bisherigen und der neuen Lohngruppe als persönliche Zulage gewährt. Lohnzuschläge nach § 29, die der Arbeiter bei Eintritt der Leistungsminderung mindestens fünf Jahre für mindestens drei Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit bezogen hat, erhält er in der zuletzt bezogenen Höhe weiter. Dies gilt unter den Voraussetzungen des Satzes 2 auch für Lohnzuschläge nach § 29, die in einem Pauschalzuschlag oder in einem Gesamtpauschallohn gemäß § 30 Absatz 6 enthalten sind. Lohnzuschläge nach § 29, die der Arbeiter in der niedrigeren Lohngruppe erhält, werden nur insoweit gezahlt, als sie über die Lohnzuschläge nach Satz 2 hinausgehen. Das Gleiche gilt bei einer Berufskrankheit i. S. d. [§ 9 SGB VII](#) nach einer mindestens zweijährigen Beschäftigungszeit.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend

- a) für Arbeiter nach zehnjähriger Beschäftigungszeit, wenn die Leistungsminderung durch eine Gesundheitsschädigung hervorgerufen wurde, die durch fortwirkende schädliche Einflüsse der Arbeit eingetreten ist,
- b) für mindestens 53 Jahre alte Arbeiter nach fünfzehnjähriger Beschäftigungszeit, wenn die Leistungsminderung durch Abnahme der körperlichen Kräfte und Fähigkeiten infolge langjähriger Arbeit verursacht ist,
- c) für mindestens 50 Jahre alte Arbeiter nach zwanzigjähriger Beschäftigungszeit, wenn die Leistungsminderung durch Abnahme der körperlichen Kräfte und Fähigkeiten infolge langjähriger Arbeit verursacht ist,
- d) für Arbeiter nach fünfundzwanzigjähriger Beschäftigungszeit, wenn die Leistungsminderung durch Abnahme der körperlichen Kräfte und Fähigkeiten infolge langjähriger Arbeit verursacht ist.

Wenn der Arbeiter erst in den letzten zwei Jahren vor Eintritt der Leistungsminderung in seine Lohngruppe aufgerückt war, erhält er den jeweiligen Monatstabellenlohn der Lohngruppe, in der er vorher war.

Anmerkung zu Absatz 1 Unterabsatz 1 Satz 2: Ein Lohnzuschlag gilt auch dann als gewährt, wenn der Arbeiter den Lohnzuschlag vorübergehend wegen Arbeitsunfähigkeit, Erholungsurlaubs oder Arbeitsbefreiung nicht erhalten hat.

Anmerkung zu Absatz 2 Unterabsatz 1: Ist streitig, ob der erforderliche Ursachenzusammenhang vorliegt, soll auf Verlangen die Stellungnahme eines Arztes des beiderseitigen Vertrauens eingeholt werden. Ist kein anderer Kostenträger zuständig, trägt die Kosten der Arbeitgeber, wenn der Anspruch auf Lohnsicherung endgültig zuerkannt ist; anderenfalls trägt sie der Arbeiter.

2. Teil A, 1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung:

§ 56 Ausgleichszulage bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit

Ist der Angestellte infolge eines Unfalls, den er nach mindestens einjähriger ununterbrochener Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber in Ausübung oder infolge seiner Arbeit ohne Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit erlitten hat, in seiner bisherigen Vergütungsgruppe nicht mehr voll leistungsfähig und wird er deshalb in einer niedrigeren Vergütungsgruppe weiterbeschäftigt, so erhält er eine Ausgleichszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der ihm in der neuen Vergütungsgruppe jeweils zustehenden Grundvergütung zuzüglich der allgemeinen Zulage und der Grundvergütung zuzüglich der allgemeinen Zulage, die er in der verlassenen Vergütungsgruppe zuletzt bezogen hat. Das Gleiche gilt bei einer Berufskrankheit i. S. d. [§ 9 SGB VII](#) nach mindestens dreijähriger ununterbrochener Beschäftigung.

Zum 2. Abschnitt Arbeitszeit, Überstunden

Nr. 4

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 2:

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

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 3:

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

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 3:

Vollbeschäftigte Lehrkräfte erhalten bei für die Dauer von mindestens fünf zusammenhängenden Monaten angeordneter regelmäßiger Mehrarbeit im entsprechenden Umfang erhöhtes Entgelt. Diese Mehrarbeit muss ohne Unterbrechung innerhalb eines Schuljahres in einer Klasse in einem Fach geleistet werden. Krankheit, Fortbildung, Schulfahrten, Ferien und ähnliche Unterbrechungen der vertretenden Lehrkraft stellen keine Unterbrechung im oben genannten Sinne dar.

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

Protokollnotiz zu Absatz 4:

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

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

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

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

Protokollnotiz:

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

Zum 3. Abschnitt Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

Nr. 5

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

- (1) Die [§§ 12 bis 14 Teil A, 1.](#) finden keine Anwendung.
- (2) Lehrkräfte, bei denen die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen zur Übernahme in ein Beamtenverhältnis erfüllt sind, werden vorbehaltlich anderweitiger in diesen Sonderregelungen getroffener Regelungen 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 Lehrkräfte mit Führungsaufgaben

- (1) 1Die Übertragung von Führungsaufgaben mit Weisungsbefugnis (Führungsaufgaben) erfolgt zunächst befristet für eine Bewährungszeit von drei Jahren. 2Zum Ende dieses Zeitraums überprüft und bewertet die Schulleiterin/der Schulleiter im Einvernehmen mit dem

Schulträger die Wahrnehmung der Führungsaufgaben anhand der [Ziffern 6 und 7 der Anlage D Abschnitt A 2.2.1](#) (Bewährungsfeststellung nach Anlage D Abschnitt A 4.5.2).

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

Protokollnotiz zu Absatz 1 Satz 3:

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 1:

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

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

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

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

Nr. 5 b

Lehrkräfte an Realschulen als Systembetreuer, Beratungslehrkräfte und Schulpsychologen

(1) Systembetreuer 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.

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 [§ 111 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, Lehrkräfte als Systembetreuer nach Nr. 5 b Absatz 2 Satz 1, 1. Alt. und Beratungslehrkräfte nach Nr. 5 b Absatz 4 Satz 1, 1. Alt., die in Besoldungsgruppe 13 eingruppiert sind und die lediglich aufgrund ihrer Funktion ein Entgelt nach Besoldungsgruppe 14 erhalten. 2Ausgenommen sind Lehrkräfte mit Führungsaufgaben nach Nr. 5 a Absatz 1 sowie Lehrkräfte als Systembetreuer und Beratungslehrkräfte nach Nr. 5 b Absatz 2 Satz 1, 2. Alt. bzw. Nr. 5 b Absatz 4 Satz 1, 2. Alt., deren Entgelt niedriger als Besoldungsgruppe 13 ist.

(2) 1Der Schulträger weist eine dem Verhältnis der Stellen für das funktionslose Beförderungsmamt 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 oder Beratungslehrer nach Nr. 5 b Absatz 4 eine Dienstzulage nach dieser Vorschrift, so wird diese für die Dauer ihrer Tätigkeit auf das Entgelt angerechnet.

Protokollnotiz zu Absatz 4:

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

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 -

(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 Vergütungstarifverträgen 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.

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.

(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.

Zum 6. Abschnitt Sonstige Vorschriften

Nr. 14

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

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

Protokollnotiz:

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

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

1. Zusage nach § 2 a BO/A:

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

2. Zusage nach § 7 b BO/A:

a) für die Dauer der Beschäftigung, auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen:

„Herr/Frau ... erhält ab dem ... für sich und seine/ihre berücksichtigungsfähigen Familienangehörigen für die Dauer der Beschäftigung, auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen, Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820K. Die Beihilfeordnung der (Erz-)Diözese ... findet Anwendung.“

b) zusätzlich zu a) im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Bezugs einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Alters: „Der Anspruch auf Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K besteht auch im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Bezugs einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Alters. Die Beihilfeordnung der (Erz) Diözese ... findet Anwendung.“

3. Zusage nach § 7 c BO/A:

a) auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen:

„Herr/Frau ... hat auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen Anspruch auf Beihilfen bei Krankheits-, Geburts- und Todesfällen wie ein privat krankenversicherter Arbeitnehmer des Freistaates Bayern mit Beitragszuschuss nach [§ 257 SGB V](#) mit der Maßgabe, dass Aufwendungen für stationäre Krankenhausbehandlung nicht beihilfefähig und sonstige Aufwendungen, soweit sie zustehende Leistungen aus der privaten Krankenversicherung übersteigen, nur bis zu einem Betrag von maximal 750,- EURO pro Kalenderjahr beihilfefähig sind. Die Beihilfeordnung der (Erz)Diözese ... findet Anwendung.“

b) zusätzlich zu a) im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Bezugs einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Alters:

„Herr/Frau ... hat auch im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Bezugs einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Alters Anspruch auf Beihilfen bei Krankheits-, Geburts- und Todesfällen wie ein privat krankenversicherter Arbeitnehmer des Freistaates Bayern mit Beitragszuschuss nach [§ 257 SGB V](#) mit der Maßgabe, dass Aufwendungen für stationäre Krankenhausbehandlung nicht beihilfefähig und sonstige Aufwendungen, soweit sie zustehende Leistungen aus der privaten Krankenversicherung übersteigen, nur bis zu einem Betrag von maximal 750,- EURO pro Kalenderjahr beihilfefähig sind. Die Beihilfeordnung der (Erz-)Diözese findet Anwendung.“

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

Auffangklausel Nr. 15

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

Kapitel 2 - Sonderregelungen zu Teil B, 3.

Beschäftigte, die die Altersgrenze erreicht haben

Nr. 16

(aufgehoben durch Beschluss vom 16.07.2009 mit Inkraftsetzung zum 01.01.2010)

Kapitel 3 - Sonderregelungen zu Teil D, 5.

Sabbatjahrregelung

Nr. 17

Zu § 1 Teil D, 5. - Geltungsbereich -

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

Nr. 18 - Geltung

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

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

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 LibG](#). 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 und Schulpsychologen**

(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.

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 -

(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 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.

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

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

2Erreicht der Anspruch des Ehegatten nicht die Höhe der Stufe 1 oder einer der folgenden Stufen des Familienzuschlages, so erhält die Lehrkraft eine Aufzahlung in der Höhe, dass beide Ehegatten den Familienzuschlag der jeweiligen Stufe insgesamt einmal erhalten. 3Entsprechendes gilt für Lehrkräfte, deren Ehegatte eine Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen erhält.

Nr. 7

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

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

Nr. 8

Zu [§ 22 Teil A, 1.](#) - Entgelt im Krankheitsfall -

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

Nr. 9

Zu [§ 24 Teil A, 1.](#) - Berechnung und Auszahlung des Entgelts -

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

Zum 4. Abschnitt Urlaub und Arbeitsbefreiung

Nr. 10

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

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

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

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

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

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

Zum 5. Abschnitt Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Nr. 11

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

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

Nr. 12

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

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

Nr. 13

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

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

Zum 6. Abschnitt Sonstige Vorschriften

Nr. 14

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

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

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

Auffangklausel Nr. 15

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

Kapitel 2 - Sonderregelungen zu Teil B, 3.

Beschäftigte, die die Altersgrenze erreicht haben

(aufgehoben durch Beschluss vom 16.07.2009 mit Inkraftsetzung zum 01.01.2010)

Kapitel 3 - Sonderregelungen zu Teil D, 5.

Sabbatjahrregelung

Nr. 17

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

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

Nr. 18 - Geltung

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

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

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

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 Absatz 4 Teil B, 4.3.](#) gilt entsprechend. 4In der weiteren Dienstzulage ist die erste Dienstzulage nach Satz 1 enthalten.

(2) 1Der Schulträger weist eine dem Verhältnis der Stellen für das funktionslose Beförderungsamtsamt 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 Beförderungsamtsamt 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.

Nr. 5 b **Lehrkräfte an Grund- und Mittelschulen als Systembetreuer, Beratungslehrkräfte und Schulpsychologen**

(1) Systembetreuer 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.

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 [§ 111 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 -

(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 Ange-

bots 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 Teilzeitarbeit-
beschäftigte 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 Lehrkräf-
ten, 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](#) entspre-
chend. 4Die Leistungen der Lehrkraft entsprechen den mit dem Amt verbundenen Mindestan-
forderungen 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.

(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 beamtenrecht-
lichen Grundsätzen erhält.

Nr. 7

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

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

Nr. 8

Zu [§ 22 Teil A, 1.](#) - Entgelt im Krankheitsfall -

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

Nr. 9

Zu [§ 24 Teil A, 1.](#) - Berechnung und Auszahlung des Entgelts -

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

Zum 4. Abschnitt Urlaub und Arbeitsbefreiung

Nr. 10

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

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

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

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

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

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

Zum 5. Abschnitt Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Nr. 11

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

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

Nr. 12

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

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

Nr. 13

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

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

Zum 6. Abschnitt Sonstige Vorschriften

Nr. 14

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

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

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

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

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

1. Allgemeines

1.1. Dienstliche Beurteilungen erfüllen im Wesentlichen folgende Zwecke:

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

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

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

1.2 Grundsätze der Beurteilung

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

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

2. Inhalt der Beurteilungen, Beurteilungsmaßstab und Bewertung

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

2.1 Aufgabenbeschreibung

Der dienstlichen Beurteilung ist eine Beschreibung der dienstlichen Aufgaben, die die Lehrkraft im Beurteilungszeitraum wahrgenommen hat, voran zustellen (Art. 58 Abs. 1 LlbG entsprechend). Sie soll erkennen lassen, in welchen Jahrgangsstufen die Lehrkraft überwiegend eingesetzt war und welche Funktionen sowie dem kirchlichen Profil zuzuordnenden und anderen besonderen dienstlichen Aufgaben ihr gegebenenfalls übertragen waren. Bei Teilzeitbeschäftigung sind deren zeitlicher Umfang und deren Dauer anzugeben. Die Beschreibung ist auf das Wesentliche zu beschränken.

2.2 Beurteilungsmerkmale

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

2.2.1 Beurteilung der fachlichen Leistung

1. Unterrichtsplanung und Unterrichtsgestaltung

Bei der Beurteilung der Unterrichtsqualität sind folgende Kriterien entscheidend:

- die Planung des Schuljahres durch eine sinnvolle Verteilung der Lehrplaninhalte,
- die Umsetzung schuleigener Curricula oder Bildungsstandards sowie die Einbeziehung der Schwerpunkte des kirchlichen Profils,
- die Vorbereitung des Unterrichts, die neben Lehrplänen und kirchlichem Profil das individuelle Begabungspotenzial und Leistungsvermögen der Schülerinnen und Schüler sowie unterschiedliche Dimensionen des Wissens und Könnens berücksichtigt,
- die Evaluation des eigenen Unterrichts unter Einbeziehung eigener differenzierter Beobachtungen sowie der Rückmeldungen der Schülerinnen und Schüler, der Eltern und Kolleginnen und Kollegen,
- die Erschließung der Lerninhalte und das Erreichen der Lernziele,
- die Entwicklung von Fach-, Sozial- und Methodenkompetenzen,

- die Durchführung wertorientierten Unterrichts, der die christliche Sicht auf die Inhalte herausstellt und die Schülerinnen und Schüler zur Entwicklung eigener (religiöser) Werthaltungen einlädt (s. Qualitätskriterien für katholische Schulen [2009] 2.1.2),
- die Beachtung der fachspezifischen Sicherheitsbestimmungen,
- die Schaffung einer freundlichen Atmosphäre, eines offenen Lernklimas und einer effizienten Führung der Klasse im Unterricht,
- die Beachtung vielfältiger Unterrichtsinhalte und Bildungsangebote, die die Individualität der Schülerinnen und Schüler berücksichtigt und Gelegenheit bietet, unterschiedliche Neigungen und Begabungen zu entdecken und zu entwickeln,
- die Förderung der Kultur einer geistigen Auseinandersetzung, die zu Selbstständigkeit im eigenen Denken sowie einer Auseinandersetzung mit christlichen Werten führt und Entscheidungen in Freiheit ermöglicht,
- die Bestätigung der Schülerinnen und Schüler durch die Anerkennung ihres Bemühens und ihrer Leistungen im fachlichen und sozialen Bereich.

Didaktik:

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

Methodik:

- Methodenvielfalt,
- angemessener Einsatz situations- und adressatenbezogener, unterrichtlicher und erzieherischer Maßnahmen,
- Einsatz von Unterrichtsmethoden und Lernarrangements, die Schülerinnen und Schüler aktivieren, die Lern- und Leistungsbereitschaft fördern und selbst gesteuertes, selbsttätiges und selbstständiges Lernen unterstützen,
- kompetenter und effizienter Einsatz von Medien,
- innere Differenzierung, die es den Schülerinnen und Schülern erlaubt, dem eigenen Lernrhythmus zu folgen und es sowohl schwächeren als auch besonders begabten Schülerinnen und Schülern ermöglicht, sich aktiv und erfolgreich einzubringen,
- Einsatz von Formen offenen Unterrichts (bspw. Projektarbeit, Stationenarbeit, Werkstattunterricht, Wochenplanarbeit, fächerverbindender Unterricht usw.),
- planvolle Einbeziehung außerschulischer Lernorte sowie Kooperation mit Betrieben, mit kommunalen, kirchlichen, karitativen und anderen Einrichtungen,
- altersentsprechende Orientierung der Schülerinnen und Schüler in der Berufswelt und die Vorbereitung auf den Übergang an weiterführende Schulen und Hochschulen durch Initiativen

(z. B. Besuch von Informationsveranstaltungen, Berufsberatungen, Vorstellung von Berufen – auch von Eltern, Unternehmensbesuche, Betriebspraktika).

Sicherung des Unterrichtsziels:

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

Leistungsnachweise/Leistungsbeurteilung:

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

2. Unterrichtserfolg

Beim Unterrichtserfolg sind vor allem folgende Gesichtspunkte zu beurteilen:

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

3. Erzieherisches Wirken

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

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

- die Bejahung der christlichen Werte und Erziehungsziele sowie des Erziehungs- und Bildungsauftrags der Kirche,

- die Umsetzung des Erziehungskonzeptes der Schule in allen Unterrichtsfächern und bei allen außerunterrichtlichen Angeboten,
- spürbare Achtung vor der Person der Schülerinnen und Schüler,
- begründetes Einbringen der eigenen Positionen im Schulalltag, Selbstreflexion im Wissen um die eigenen Stärken und Schwächen,
- offener und vertrauensvoller Umgang mit den Schülerinnen und Schülern,
- Bereitschaft den einzelnen Schülerinnen und Schülern als Ansprechpartnerin bzw. als Ansprechpartner zur Verfügung zu stehen, um sie in persönlicher und fachlicher Hinsicht zu fördern und in ihrer Entwicklung unter Wahrung der dabei notwendigen persönlichen Distanz begleiten zu können,
- Aufmerksamkeit für die Ängste und Sorgen der Schülerinnen und Schüler,
- aktive Beteiligung an der pastoralen Gestaltung des Schullebens und die Beachtung schulpastoraler Anliegen im Unterricht,
- Anregung der Schülerinnen und Schüler zum persönlichen und gemeinschaftlichen Gebet, zur Meditation, zur Mitfeier des Gottesdienstes und zu anderen Ausdrucksformen des religiösen Lebens,
- Anregung zur kritischen Auseinandersetzung mit Werten, Normen und Einstellungen,
- Unterstützung der Schülerinnen und Schüler bei deren Persönlichkeitsentwicklung, beim Reflektieren des eigenen Tuns und darin, Verantwortung für sich selbst sowie für andere in Familie, Kirche und Gesellschaft zu übernehmen,
- Befähigung zu verantwortungsbewusstem Handeln im Sinne der Ehrfurcht vor Gott sowie der Achtung vor der unveräußerlichen Würde eines jeden Menschen, vor allem Leben und vor der gesamten Schöpfung,
- Erziehung zur Wertschätzung der Verschiedenartigkeit aller Menschen, ungeachtet der sozialen, kulturell-ethnischen und religiösen Herkunft, in einer Atmosphäre der Offenheit und des Dialogs zwischen Konfessionen, Religionen und Weltanschauungen,
- Förderung des wertschätzenden und verantwortungsvollen Umgangs der Schülerinnen und Schüler mit dem eigenen Körper und dem Körper der anderen,
- altersangemessene fachliche und persönliche Unterstützung der Schülerinnen und Schüler bei der Entwicklung von Fach-, Sozial- und Methodenkompetenzen sowie beim Erkennen, Ausschöpfen und Kultivieren der innewohnenden Potentiale,
- Förderung sozialer Tugenden, wie Kooperationsbereitschaft, Beziehungs- und Gemeinschaftsfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Höflichkeit, Freundlichkeit und Rücksichtnahme,
- Unterstützung der Schülerinnen und Schüler, ihre Begabungen und Fähigkeiten im Schulleben einzubringen,
- Förderung von Solidarität und Hilfe für Schwächere, z. B. das eigenverantwortliche Engagement von Schülerinnen und Schülern in der Schulgemeinschaft (z. B. Tutorinnen und Tutoren, Streitschlichterinnen und Streitschlichter) und das Engagement in „Compassion“-Projekten,
- Lösen/Bewältigen von schwierigen Situationen und Konflikten, insbesondere bei Kindern und Jugendlichen in individuellen und/oder sozialen Schwierigkeiten sowie bei Leid, Tod und Trauer,
- Eintreten für Schwächere; achten darauf, dass Andersdenkende nicht verletzt werden und sachbezogene Meinungsäußerungen respektiert werden,
- aktive und fördernde Mitarbeit an Inklusionsmaßnahmen, soweit diese an der Schule bestehen,
- Einsatz für einen ggf. gemeinsamen Unterricht von Schülerinnen und Schülern mit und ohne sonderpädagogischem Förderbedarf,
- Führung und Betreuung von Klassen und Unterrichtsgruppen, auch bei außerunterrichtlichen Veranstaltungen wie z. B. Gottesdiensten, Festen, Feiern, Wanderungen, Fahrten, Theater, Musik und Kunstausstellungen.

4. Zusammenarbeit

Zu beurteilen sind:

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

5. Sonstige dienstliche Tätigkeiten

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

- Initiativen, regelmäßige Beratungen und Beiträge zur inneren Schulentwicklung über den Unterricht hinaus,
- Beratungen über die persönliche und soziale Entwicklung der Schülerinnen und Schüler einer Klasse,
- Mitwirkung in Jahrgangs- oder Fächer-Teams, in denen auch Unterricht gemeinsam vorbereitet werden kann,
- Aktivitäten in der Lehrerfortbildung,
- Organisation und Durchführung schulischer Veranstaltungen, insbesondere auch auf religiösem Gebiet (z. B. Schulgottesdienste, Andachten, Besinnungstage),
- Tätigkeit als Verbindungslehrkraft oder Ansprechpartnerin bzw. Ansprechpartner für die Schülerinnen und Schüler,
- Mitarbeit im Schulforum und in sonstigen schulischen Gremien, wie zum Beispiel dem Disziplinarausschuss,
- Erarbeitung des Stundenplans,
- Mitwirkung bei der offenen und gebundenen Ganztagschule,
- Mitarbeit bei der Organisation des Unterrichtsbetriebs (z. B. Schülerbücherei, EDV-Räume),
- Mitarbeit bei sonstigen übertragenen Aufgaben.

6. Wahrnehmung von übertragenen schulischen Funktionen

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

Die Wahrnehmung von Funktionen ist unter folgenden Gesichtspunkten zu bewerten:

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

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

7. Führungsverhalten (nur bei Lehrkräften, die bereits Vorgesetzte sind)

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

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

2.2.2 Beurteilung der Eignung und Befähigung

1. Entscheidungsvermögen

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

2. Einsatzbereitschaft

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

3. Berufskennntnisse und ihre Erweiterung

- in den Fächern der Lehramtsbefähigung,

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

2.2.3 Ergänzende Bemerkungen

Hier kann das durch die Bewertung der einzelnen Beurteilungsmerkmale von der Lehrkraft gezeichnete Bild durch ergänzende Bemerkungen, insbesondere zur Einschätzung ihrer Persönlichkeit, die in den beiden Blöcken „fachliche Leistung“ und „Eignung/Befähigung“ noch nicht ausreichenden Niederschlag gefunden haben, aber in die Gesamturteilsbildung einbezogen werden sollen, abgerundet werden. Hierzu zählt auch der Fall, dass eine Schwerbehinderte bzw. ein Schwerbehinderter trotz der mit der Behinderung verbundenen Erschwernis gute oder gar herausragende Leistungen erbringt (vgl. Nr. 9.1 Satz 3 der Teilhaberichtlinien; Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen vom 19. Dezember 2012 (FMBl 2012 S. 605)).

Hat die Behinderung eine Minderung der Arbeits- bzw. der Verwendungsfähigkeit zur Folge, ist in den ergänzenden Bemerkungen ein Hinweis aufzunehmen, dass die Minderung der Arbeits- bzw. Verwendungsfähigkeit infolge der Behinderung berücksichtigt wurde (vgl. Nr. 9.3 Abs. 2 Satz 1 der Teilhaberichtlinien).

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

Desgleichen sollen besondere Leistungen der Lehrkraft im Beurteilungszeitraum vermerkt werden. Dabei kann auch auf wissenschaftliche, schriftstellerische oder künstlerische Leistungen eingegangen werden. Tätigkeiten im kirchlichen Bereich (z. B. Pfarrgemeinde, Verbände, Jugendarbeit) sind zu erwähnen. Ebenso können Tätigkeiten im öffentlichen Leben – vor allem auch ehrenamtliche Tätigkeiten –, wie z. B. die Mitarbeit in Jugendpflege, Erwachsenenbildung, Berufsbildungsausschüssen, im Büchereiwesen sowie im sportlichen, politischen und kulturellen Bereich erwähnt werden.

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

Abmahnungen bzw. Disziplinarmaßnahmen oder missbilligende Äußerungen einer oder eines Dienstvorgetzten sowie Hinweise auf Strafen oder Geldbußen, die im Strafverfahren oder Bußgeldverfahren verhängt wurden, sind nicht in der Beurteilung zu vermerken. Die Nichtaufnahme bedeutet nicht, dass ein Verhalten, das zu einer Abmahnung bzw. zur Verhängung einer Disziplinarmaßnahme oder einer dienstaufsichtlichen Maßnahme oder

Ähnlichem geführt hat, bei der Würdigung des Gesamtbildes in der Beurteilung unbeachtet bleibt.

Soweit Veranlassung besteht, sollte hier auch angegeben werden, ob Umstände vorliegen, welche die Beurteilung erschwert haben und den Wert der Beurteilung einschränken können (z. B. längere Krankheiten, schlechter Gesundheitszustand der bzw. des zu Beurteilenden, häufige Versetzung oder häufiger Wechsel des Arbeitsplatzes im Berichtszeitraum). Auf einen Abfall oder eine Steigerung der Leistungen in der Berichtszeit und gegebenenfalls – soweit bekannt – deren Ursachen ist einzugehen.

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

2.3 Beurteilungsmaßstab und Bewertung

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

2.3.2 Bewertung

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

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

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

Leistung, die die Anforderungen besonders gut erfüllt (BG)

Leistung, die die Anforderungen übersteigt (UB)

Leistung, die den Anforderungen voll entspricht (VE)

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

Leistung, die Mängel aufweist (MA)

Leistung, die insgesamt unzureichend ist (IU)

Zwischenstufen und Zusätze sind nicht zulässig.

Erläuterung der Bewertungsstufen:

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

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

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

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

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

Leistung, die die Anforderungen übersteigt (UB):

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

Leistung, die den Anforderungen voll entspricht (VE):

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

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

Dieses Gesamturteil ist der Lehrkraft zu erteilen, die nach Leistung, Eignung und Befähigung die Anforderungen erfüllt, die normaler- und billigerweise an Lehrkräfte ihrer Besoldungsgruppe gestellt werden. Es handelt sich also um eine Lehrkraft, die bei angemessenem Einsatz ihrer Kräfte ihre Aufgaben in der Regel ordnungsgemäß erledigt und die ihr in der Schule üblicherweise begegnenden Probleme aufgrund solider Berufskennnisse im Wesentlichen löst. Unerlässlich ist es, dass die Lehrkraft den Unterricht fachgerecht

gestaltet, die Schülerinnen und Schüler zu führen versteht und sichtbare Unterrichtserfolge erzielt.

Die Lehrkraft wirkt in ausreichendem Maß für das kirchliche Profil der Schule.

Leistung, die Mängel aufweist (MA):

Dieses Gesamturteil ist der Lehrkraft zu erteilen, die nach Leistung, Eignung und Befähigung die Anforderungen nicht voll erfüllt, die normalerweise an Lehrkräfte ihrer Besoldungsgruppe gestellt werden. Es handelt sich also um eine Lehrkraft, die sich bemüht, den ihr gestellten fachlichen und pädagogischen Aufgaben gerecht zu werden, deren Leistungen und Kenntnisse aber Mängel aufweisen, die durch Vorzüge auf anderen Gebieten nicht mehr ausgeglichen werden können, und deren Einsatzmöglichkeiten deshalb Beschränkungen unterworfen sind.

Die Lehrkraft wirkt nur eingeschränkt für das kirchliche Profil der Schule.

Leistung, die insgesamt unzureichend ist (IU):

Dieses Gesamturteil ist der Lehrkraft zu erteilen, deren Leistungen den unerlässlichen Anforderungen nicht mehr genügen, die normalerweise an Lehrkräfte ihrer Besoldungsgruppe gestellt werden. Es handelt sich also um eine Lehrkraft, die den ihr gestellten fachlichen und pädagogischen Aufgaben nicht gerecht wird.

Die Lehrkraft wirkt kaum für das kirchliche Profil der Schule.

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

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

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

2.3.5 Im Beurteilungsbogen ist auch eine Aussage zur Schwerbehinderung (unter Angabe des Grades der Behinderung) zu treffen. Zu den schwerbehinderten Menschen gehört insoweit der Personenkreis nach [§ 2 Abs. 2 SGB IX](#) (schwerbehinderte Menschen) und nach [§ 2 Abs. 3 SGB IX](#) (gleichgestellte behinderte Menschen). Bei der Beurteilung der Leistung Schwerbehinderter ist eine evtl. Minderung der Arbeits- und/oder der Verwendungsfähigkeit durch ihre Behinderung zu berücksichtigen ([Art. 21 Abs. 2 LfB G](#) in Verbindung mit [Nr. 9.2 der Teilhaberichtlinien](#)).

3. Verwendungseignung

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

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

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

- Auftreten, persönliche Wirkung,
- Kontaktfähigkeit,
- Zuhören,
- Ausdrucksfähigkeit,
- Argumentation,
- Überzeugungskraft,
- Durchsetzungsvermögen,
- Motivationsfähigkeit,
- Gesprächsführung,
- Lösen/Bewältigen von schwierigen Situationen und Konflikten,
- Zeitmanagement,
- Informationsverhalten,
- Organisationsgeschick,
- Aufgeschlossenheit gegenüber Gesamtinteressen/Sensibilität für Umweltbedingungen,
- Strategisches Denken,
- Diagnosefähigkeit/Urteilsvermögen,
- Kreatives Denken,
- Innovatives Denken,
- Identifikation mit dem kirchlichen Profil,
- Einsatz für die Umsetzung des kirchlichen Profils.

3.4 Auf eine Aussage zur Verwendungseignung wird verzichtet,

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

4. Beurteilungsverfahren

4.1 Allgemeines

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

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

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

Unterrichtsbesuche finden im Allgemeinen ohne Benachrichtigung der Lehrkraft statt. Bei der Ansetzung von Unterrichtsbesuchen wird auf ungünstige Umstände Rücksicht genommen (z. B. nach Erkrankungen der Lehrkraft). Die erfolgten Unterrichtsbesuche sind zeitnah mit der Lehrkraft zu besprechen. Dieses Gespräch ist von besonderer Bedeutung,

- weil es der Lehrkraft die Möglichkeit gibt, ihre Arbeit zu begründen und ihr Verhalten zu interpretieren,
- weil es für die oder den Beurteilenden Anlass sein kann, das Urteil zu korrigieren oder zu festigen,
- weil es in der Begegnung zwischen Lehrkraft und der oder dem Beurteilenden eine Situation schafft, die über den unmittelbaren Anlass hinaus förderlich sein und zum gegenseitigen Vertrauensverhältnis beitragen kann.

Der wesentliche Gesprächsinhalt ist zu dokumentieren.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.2 Periodische Beurteilungen*

*Periodische Beurteilungen im Sinne dieser Anlage sind die Beurteilungen der unbefristet arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräfte nach Teil B, 4.3. sowie die periodischen Beurteilungen der Beamtinnen und Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern.

4.2.1. Beurteilungszeitraum

a) Der Beurteilungszeitraum umfasst bei Beamtinnen und Beamten des Katholischen Schulwerks grundsätzlich vier Kalenderjahre, bei arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräften drei bzw. fünf Jahre gemäß ABD Teil B, 4.3. Ordnung für Berufsbezeichnungen (OfB); er schließt an den Zeitraum der vorangegangenen periodischen Beurteilung an. Die Beurteilung ist unmittelbar nach dem Ende des Beurteilungszeitraums zu erstellen. Der Beurteilungszeitraum ist, abgesehen von begründeten Sonderfällen, auszuschöpfen. Ein begründeter Ausnahmefall liegt insbesondere vor, wenn die Schulleiterin bzw. der Schulleiter zum Ende des im letzten Jahr des Beurteilungszeitraums liegenden Schuljahres die Schule wechselt, in die Freistellungsphase der Altersteilzeit, in ein Freistellungsjahr vor dem Ruhestand oder in den Ruhestand tritt. In diesen Fällen hat sie bzw. er die dienstlichen Beurteilungen vorher rechtzeitig abzuschließen und zu eröffnen, soweit keine zwingenden Gründe entgegenstehen.

b) Die Beurteilungszeiträume werden bei Beamtinnen und Beamten des Katholischen Schulwerks durch das Katholische Schulwerk in Bayern gemäß den Beurteilungsrichtlinien des Staatsministeriums festgelegt.

Die Beurteilungszeiträume für arbeitsvertraglich beschäftigte Lehrkräfte sind gemäß Teil B, 4.3. individuell und umfassen entweder drei oder fünf Jahre.

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

Für arbeitsvertraglich beschäftigte Lehrkräfte, die jeweils länger als sechs Monate beurlaubt oder an eine nicht mit unterrichtlichen Aufgaben befasste Stelle abgeordnet oder versetzt waren und im Lauf des letzten Jahres des Beurteilungszeitraums in den Schuldienst zurückkehren, sind Beurteilungen zum Ablauf eines Jahres nach der Rückkehr zu erstellen. Vorstehendes gilt sinngemäß für abgeordnete oder versetzte bzw. beurlaubte Lehrkräfte, die im Lauf des ersten oder zweiten Jahres eines Beurteilungszeitraums den Schuldienst wieder antreten.

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

4.2.2 Zu beurteilender Personenkreis

a) Periodisch zu beurteilen sind alle auf Lebenszeit verbeamteten Lehrkräfte des Katholischen Schulwerks und alle unbefristet arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräfte. Nicht beurteilt werden arbeitsvertraglich beschäftigte Lehrkräfte mit einer Unterrichtsverpflichtung von bis zu acht Wochenstunden, die aus einer weiteren hauptberuflichen Tätigkeit Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung oder einem berufsständischen Versorgungswerk zahlen bzw. Leistungen erhalten bzw. Ansprüche aus der Künstlersozialversicherung haben.

b) Nicht mehr beurteilt wird, wer im Laufe des Kalenderjahres, das an das Ende des Beurteilungszeitraums anschließt, in den Ruhestand oder in die Freistellungsphase der Altersteilzeit tritt. Dies gilt nicht, wenn die Lehrkraft noch nicht die Endstufe (Art. 30 Abs. 2 Satz 1 BayBesG entsprechend) in ihrer Besoldungsgruppe erreicht hat. Nicht mehr beurteilt wird außerdem, wer wirksam nach Nr. 5 Absatz 5 Sätze 2 bis 6 Teil B, 4.1. auf die Beurteilung verzichtet hat. Dies gilt nicht, wenn das Katholische Schulwerk oder der Schulträger eine Beurteilung fordert.

c) Bei Lehrkräften, die im letzten Jahr des Beurteilungszeitraums in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit berufen werden, entfällt die periodische Beurteilung.

4.3. Zwischenbeurteilung

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

Wechselt eine Lehrkraft an eine andere Schule oder an eine nicht mit unterrichtlichen Aufgaben befasste Stelle, erstellt die oder der bisher zuständige Beurteilende eine Zwischenbeurteilung, wenn die Lehrkraft mindestens sechs Monate an der Schule tätig war und im letzten Schulhalbjahr ihrer Tätigkeit nicht dienstlich beurteilt worden ist. Ist die aufnehmende

Stelle eine andere Schule im Anwendungsbereich des ABD, erhält diese – sowie bei einem Wechsel des Schulträgers im Anwendungsbereich des ABD auch der aufnehmende Schulträger – einen Abdruck der Zwischenbeurteilung, gegebenenfalls mit einer Abschrift dagegen erhobener schriftlicher Einwendungen; führt die Überprüfung der Zwischenbeurteilung zu deren Abänderung, so wird die aufnehmende Schule hiervon verständigt.

Im Fall einer Beurlaubung oder Freistellung vom Dienst ist eine Zwischenbeurteilung nur dann zu erstellen, wenn zum Beginn der Beurlaubung oder Freistellung mindestens ein Schulhalbjahr seit dem Ende des der letzten dienstlichen Beurteilung zugrunde liegenden Zeitraums (oder bei Lehrkräften als Beamtinnen und Beamte des Katholischen Schulwerks seit dem Ende der Probezeit vergangen ist [Art. 57 LfBG entsprechend]) und die Lehrkraft bei der (nächsten) periodischen Beurteilung aufgrund der Dauer der Beurlaubung oder Freistellung nicht beurteilt wird oder die (nächste) periodische Beurteilung hinausgeschoben wird. Zwischenbeurteilungen sind ohne Gesamturteil, im Übrigen aber – soweit möglich – in derselben Form wie eine periodische Beurteilung zu erstellen. Im Gegensatz dazu sind Zwischenbeurteilungen während der Probezeit ebenfalls ohne Gesamturteil, aber in derselben Form wie eine Probezeitbeurteilung zu erstellen.

Sofern eine Lehrkraft in der gleichen Besoldungsgruppe und auf dem gleichen Dienstposten zuletzt periodisch oder gemäß Nr. 4.2.1 Buchst. C beurteilt worden ist, genügt es für die Zwischenbeurteilung, wenn auf einem besonderen Blatt ergänzend zu der letzten periodischen Beurteilung vermerkt wird, ob und in welcher Hinsicht sich in der Zwischenzeit die für die Beurteilung der Lehrkraft maßgeblichen Gesichtspunkte geändert haben.

Ist wegen Unterschreitung der vorstehend genannten Zeiträume keine Zwischenbeurteilung zu erstellen, soll auf einem besonderen Blatt ergänzend zu der letzten periodischen Beurteilung vermerkt werden, ob und in welcher Hinsicht sich in dieser Zeit die für die Beurteilung der Lehrkraft maßgeblichen Gesichtspunkte geändert haben.

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

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

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

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

4.5. Anlassbeurteilung und Bewährungsfeststellung

4.5.1. Anlassbeurteilung

Für eine Lehrkraft, die sich für eine Funktion bewirbt, ist unter Verwendung des Formulars „Anlassbeurteilung“ eine Anlassbeurteilung zu erstellen ([Art. 54 Abs. 1 Satz 2 LfB](#) entsprechend), wenn

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

Anlassbeurteilungen sind zudem auf Anforderung der überprüfenden Stelle zu erstellen.

4.5.2 Bewährungsfeststellung

Bei Lehrkräften, denen nach [Nr. 5 a Absatz 1 Satz 1 ABD Teil B, 4.1.1.](#) und [4.1.2.](#) Führungsaufgaben mit Weisungsbefugnis befristet übertragen wurden und bei Lehrkräften als Systembetreuer, Beratungslehrkräfte oder Schulpsychologen nach [Nr. 5 b ABD Teil B, 4.1.1.](#) und [4.1.3.](#) wird die Bewährung zum Ende der Bewährungszeit durch eine Bewährungsfeststellung überprüft. Die Überprüfung und Bewertung erfolgt ausschließlich hinsichtlich der fachlichen Leistung nach Nr. 2.2.1 Ziffer 6, bei Lehrkräften mit Führungsaufgaben zusätzlich hinsichtlich der fachlichen Leistung nach Nr. 2.2.1 Ziffer 7.

Ist gleichzeitig mit dem Ende der Bewährungszeit eine periodische Beurteilung fällig, so entfällt die Bewährungsfeststellung. Die Bewährung in der übertragenen Aufgabe ist dann anhand der in Nr. 2.2.1 Ziffer 6, bei Lehrkräften mit Führungsaufgaben zusätzlich anhand der in Nr. 2.2.1 Ziffer 7 erzielten Bewertungsstufe festzustellen.

4.6 Zuständigkeit

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

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

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

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

4.7 Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung und der Mitarbeitervertretung

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

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

4.8 Eröffnung der dienstlichen Beurteilung

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

4.9 Einwendungen gegen die dienstliche Beurteilung

Der Lehrkraft wird für etwaige Einwendungen eine Überlegungsfrist von drei Wochen nach der Eröffnung eingeräumt. Die Lehrkraft soll etwaige Einwendungen innerhalb dieses Zeitraums erheben, damit deren Berücksichtigung im Überprüfungsverfahren sichergestellt ist. Nach Ablauf dieser Frist wird die Beurteilung der überprüfenden Stelle vorgelegt.

Diese ist bei Beamtinnen und Beamten des Katholischen Schulwerks das Katholische Schulwerk in Bayern bei arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräften der Schulträger.

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

Einwendungen auseinandersetzen und keine Ergänzung der dienstlichen Beurteilung darstellen. Bei Einwendungen gegen eine Zwischenbeurteilung sind gleichzeitig Kopien der Zwischenbeurteilung und der Stellungnahme der oder des Beurteilenden der aufnehmenden Schule bzw. dem aufnehmenden Schulträger zur Kenntnis zuzuleiten.

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

4.10 Überprüfung der dienstlichen Beurteilung

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

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

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

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

5. Leistungsfeststellung

5.1 Fallgestaltungen

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

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

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

5.2 Gegenstand der Leistungsfeststellung

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

a) Regelmäßiger Stufenaufstieg

Entsprechend Art. 30 Abs. 2 BayBesG steigt das Grundgehalt in regelmäßigen Zeitabständen (bis zum Erreichen der Endstufe) an, wenn die Lehrkraft die mit dem Amt verbundenen Mindestanforderungen erfüllt. Bezugspunkt für die entsprechend Art. 30 Abs. 3 Satz 1 BayBesG erforderliche Leistungsfeststellung ist grundsätzlich das jeweilige Amt im statusrechtlichen Sinn, das die Lehrkraft am Beurteilungsstichtag bzw. dem Stichtag der gesonderten Leistungsfeststellung innehat. Die Mindestanforderungen gelten regelmäßig als erfüllt, wenn die Lehrkraft in allen Einzelmerkmalen der fachlichen Leistung gemäß Nr. 2.2.1 mindestens die Bewertungsstufe „Leistung, die Mängel aufweist – MA“ erzielt hat. Bei der Entscheidung sind sämtliche zurechenbaren Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen. Es handelt sich dabei insbesondere darum,

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

Die Grundsätze der „Teilhaberichtlinien“ (dort vor allem Nr. 9.3 Abs. 3) sind zu beachten.

Eine gesonderte Berücksichtigung der oben genannten Umstände bei der Leistungsfeststellung ist nur insoweit möglich, als diese nicht bereits Eingang bei der Bewertung der

entsprechend Art. 58 Abs. 3 Nr. 1, Abs. 6 Satz 2 LlbG maßgeblichen Beurteilungskriterien gefunden haben (vgl. Nr. 2.3.5; keine doppelte Berücksichtigung). Durch die Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls ist gewährleistet, dass unberechtigte Benachteiligungen verhindert werden, und auf die Besonderheiten von Einzelfällen eingegangen werden kann.

b) Stufenstopp

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

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

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

Entsprechend Art. 62 Abs. 5 LlbG wird regelmäßig überprüft, ob nunmehr die Mindestanforderungen entsprechend Art. 30 Abs. 3 Satz 1 BayBesG vorliegen.

Dies ermöglicht dem Dienstherrn flexibel auf die Leistungen der Lehrkraft nach einem Anhalten in der Stufe zu reagieren und gibt der betroffenen Lehrkraft die Chance und den Anreiz schnell die Leistungen zu steigern.

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

c) Leistungsstufe

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

Für die Probezeitbeamtinnen und Probezeitbeamten gilt Art. 62 Abs. 2 Satz 2 in Verbindung mit Abs. 1 Satz 5 LlbG entsprechend.

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

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

5.3 Leistungsfeststellungen während der Probezeit

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

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

5.4 Zusammentreffen von Zeiten aktiver Dienstleistung und von berücksichtigungsfähigen Zeiten

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

5.5 Zuständigkeit und Verfahren

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

5.6 Maßstab

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

5.7 Wirksamkeit

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

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

andernfalls wird festgehalten, dass die Leistung nach wie vor nicht den Mindestanforderungen entspricht.

5.8 Einwendungen gegen die Leistungsfeststellung

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

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. März 2018 bis 31. März 2019
 (monatlich in Euro)

Pauschalgruppe I	Stufen	E 4	E 5
	Monatliche Arbeitszeit ab 185 bis 196 Stunden	1. - 10. Jahr	2.821,85
11. - 15. Jahr		3.016,11	3.143,91
ab 16. Jahr		3.099,19	3.230,85
Pauschalgruppe II	Stufen	E 4	E 5
	Monatliche Arbeitszeit über 196 bis 221 Stunden	1. - 10. Jahr	3.090,23
11. - 15. Jahr		3.293,44	3.431,78
ab 16. Jahr		3.376,51	3.521,27
Pauschalgruppe III	Stufen	E 4	E 5
	Monatliche Arbeitszeit über 221 bis 244 Stunden	1. - 10. Jahr	3.384,19
11. - 15. Jahr		3.608,13	3.764,79
ab 16. Jahr		3.693,73	3.852,99
Pauschalgruppe IV	Stufen	E 4	E 5
	Monatliche Arbeitszeit über 244 bis 268 Stunden	1. - 10. Jahr	3.791,12
11. - 15. Jahr		4.026,76	4.200,50
ab 16. Jahr		4.112,30	4.290,02
Chefkraftfahrer	Stufen	E 4	E 5
	Monatliche Arbeitszeit bis 288 Stunden	1. - 10. Jahr	4.304,49
11. - 15. Jahr		4.563,83	4.761,27
ab 16. Jahr		4.649,40	4.850,79

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

Pauschalentgelt für am 1. Oktober 2005 vorhandene Kraftfahrer/Kraftfahrerinnen* gültig vom 1. März 2018 bis 31. März 2019

(monatlich in Euro)

	Stufen	E 4	E 5
		1. - 4. Jahr	2.880,66
Pauschalgruppe I Monatliche Arbeitszeit ab 170 bis 196 Stunden	5. - 8. Jahr	2.935,61	3.059,58
	9. - 12. Jahr	3.016,11	3.143,91
	ab 13. Jahr	3.099,19	3.230,85
Pauschalgruppe II Monatliche Arbeitszeit über 196 bis 221 Stunden	1. - 4. Jahr	3.157,99	3.290,89
	5. - 8. Jahr	3.212,93	3.348,38
	9. - 12. Jahr	3.293,44	3.431,78
	ab 13. Jahr	3.376,51	3.521,27
Pauschalgruppe III Monatliche Arbeitszeit über 221 bis 244 Stunden	1. - 4. Jahr	3.468,62	3.618,68
	5. - 8. Jahr	3.525,22	3.677,93
	9. - 12. Jahr	3.608,13	3.764,79
	ab 13. Jahr	3.693,73	3.852,99
Pauschalgruppe IV Monatliche Arbeitszeit über 244 bis 268 Stunden	1. - 4. Jahr	3.887,20	4.054,38
	5. - 8. Jahr	3.943,82	4.113,64
	9. - 12. Jahr	4.026,76	4.200,50
	ab 13. Jahr	4.112,30	4.290,02
Chefkraftfahrer Monatliche Arbeitszeit bis 288 Stunden	1. - 4. Jahr	4.424,29	4.615,17
	5. - 8. Jahr	4.480,90	4.674,40
	9. - 12. Jahr	4.563,83	4.761,27
	ab 13. Jahr	4.649,40	4.850,79

* 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.

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

§ 1 Geltungsbereich

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

§ 2 Personalunterkünfte

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

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

§ 3 Bewertung der Personalunterkünfte

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

Wert- klasse	Personalunterkünfte	EURO je qm Nutzfläche monatlich
1	Ohne ausreichende Gemeinschaftseinrichtungen	7,59
2	Mit ausreichenden Gemeinschaftseinrichtungen	8,41
3	Mit eigenem Bad oder Dusche	9,62
4	Mit eigener Toilette und Bad oder Dusche	10,69
5	Mit eigener Kochnische, Toilette und Bad oder Dusche	11,40 ¹

¹ Beträge gültig seit 01.01.2018

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

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

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

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

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

2Die Gemeinschaftseinrichtungen sind nicht ausreichend, wenn

- a) für mehr als sechs Wohnplätze nur eine Toilette und ein Bad oder eine Dusche oder
- b) für mehr als zehn Wohnplätze nur eine Kochgelegenheit vorhanden ist.

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

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

2Zu diesen gehören die Kosten für Heizung, Strom, Wasser (einschließlich Warmwasser), die Gestellung sowie die Reinigung der Bettwäsche und der Handtücher. 3Werden diese Nebenleistungen teilweise nicht erbracht oder wird die Personalunterkunft auf eigenen Wunsch von dem Mitarbeiter ganz oder teilweise möbliert, ist eine Herabsetzung des Wertes ausgeschlossen.

4Wird die Personalunterkunft auf Kosten des Arbeitgebers gereinigt oder werden vom Arbeitgeber andere als allgemein übliche Nebenleistungen erbracht (z. B. besondere Ausstattung mit erheblich höherwertigen Möbeln, Reinigung der Körperwäsche), ist ein Zuschlag in Höhe der Selbstkosten zu erheben.

5Steht eine gemeinschaftliche Waschmaschine zur Reinigung der Körperwäsche zur Verfügung, ist dafür ein monatlicher Pauschbetrag von 4,55 € zu erheben, sofern die Waschmaschine nicht mit einem Münzautomaten ausgestattet ist.

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

- a) für zwei Personen 66 2/3 v. H.
 - b) für drei Personen 40 v. H.
- des vollen Wertes angerechnet.

§ 4 Anpassung des Wertes der Personalunterkünfte

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

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

- Versorgungsordnung A - in der Fassung vom 11. Dezember 2007

Inhaltsverzeichnis

[Präambel](#)

[Erster Teil: Punktemodell](#)

[Abschnitt I: Geltungsbereich](#)

[§ 1 Geltungsbereich](#)

[Abschnitt II: Versicherung bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden](#)

[§ 2 Pflichtversicherung](#)

[§ 3 Beitragsfreie Versicherung](#)

[§ 4 Überleitung der Versicherung](#)

[Abschnitt III: Betriebsrente](#)

[§ 5 Versicherungsfall und Rentenbeginn](#)

[§ 6 Wartezeit](#)

[§ 7 Höhe der Betriebsrente](#)

[§ 8 Versorgungspunkte](#)

[§ 9 Soziale Komponenten](#)

[§ 10 Betriebsrente für Hinterbliebene](#)

[§ 11 Anpassung der Betriebsrente und Neuberechnung](#)

[§ 12 Nichtzahlung und Ruhen der Betriebsrente](#)

[§ 13 Erlöschen des Anspruchs auf Betriebsrente](#)

[Abschnitt IV: Beschäftigte, die in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht versichert sind](#)

[§ 14 Sonderregelungen für Beschäftigte, die in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht versichert sind](#)

[Abschnitt V: Finanzierung](#)

[§ 15 Finanzierungsgrundsätze und zusatzversorgungspflichtiges Entgelt](#)

[§ 15a Zusätzlicher Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeitrag nach § 25b Teil A, 1.](#)

[§ 16 Umlagen](#)

[§ 17 Sanierungsgelder](#)

[§ 18 Beiträge im Kapitaldeckungsverfahren](#)

[§ 19 Bonuspunkte](#)

[Abschnitt VI: Verfahren](#)

[§ 20 Pflichten der Versicherten und der Betriebsrentenberechtigten](#)

[§ 21 Versicherungsnachweise](#)

[§ 22 Zahlung und Abfindung](#)

[§ 23 Ausschlussfristen](#)

[§ 24 Beitragserstattung](#)

[Abschnitt VII: Zuschüsse des Dienstgebers zu anderen Zukunftssicherungssystemen](#)

[§ 25 Zuschüsse des Dienstgebers zu anderen Zukunftssicherungssystemen](#)

[Zweiter Teil: Freiwillige Versicherung](#)

[§ 26 Freiwillige Versicherung](#)

[§ 27 Verfahren](#)

[Dritter Teil: Übergangs- und Schlussvorschriften](#)

[Abschnitt I: Übergangsregelungen zur Versicherungspflicht](#)

[§ 28 Höherversicherte](#)

[§ 29 Von der Pflichtversicherung Befreite](#)

[Abschnitt II: Übergangsregelungen für die Rentenberechtigten](#)

[§ 30 Am 31. Dezember 2001 Versorgungsrentenberechtigte](#)

[§ 31 Am 31. Dezember 2001 Versicherungsrentenberechtigte](#)

c) der dem Monat vorangeht, von dessen Beginn an die Zusatzversorgungseinrichtung, zu der die Versicherung übergeleitet worden ist, zur Zahlung der Betriebsrente verpflichtet ist.

(2) 1Der Anspruch auf Betriebsrente für Witwen/Witwer erlischt im Übrigen mit dem Ablauf des Monats, in dem die Witwe/der Witwer geheiratet hat. 2Für das Wiederaufleben der Betriebsrente für Witwen/Witwer gilt [§ 46 Absatz 3 SGB VI](#) entsprechend. 3Im Übrigen findet auch [§ 36 Absatz 4](#) der Satzung der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden Anwendung.

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

§ 14 Sonderregelung für Beschäftigte, die in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht versichert sind

1Für Beschäftigte, die in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht versichert sind, gelten die [§§ 2 bis 13](#) entsprechend. 2Soweit auf Regelungen des Rechts der gesetzlichen Rentenversicherung Bezug genommen wird, ist die jeweilige Regelung so entsprechend anzuwenden, wie dies bei unterstellter Versicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung der Fall wäre. 3Bei Anwendung des [§ 5](#) sind dabei anstelle der Versicherungszeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung die Pflichtversicherungszeiten in der Zusatzversorgung zu berücksichtigen.

4Die teilweise oder volle Erwerbsminderung ist durch einen von der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden zu bestimmenden Facharzt nachzuweisen. 5Die Betriebsrente ruht, solange sich die Betriebsrentenberechtigten trotz Verlangens der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden innerhalb einer von dieser zu setzenden Frist nicht fachärztlich untersuchen lassen oder das Ergebnis der Untersuchung der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden nicht vorlegen. 6Der Anspruch auf Betriebsrente erlischt mit Ablauf des Monats, der auf den Monat folgt, in dem der/dem Berechtigten die Entscheidung der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden über das Erlöschen des Anspruchs wegen Wegfalls der Erwerbsminderung zugegangen ist.

Abschnitt V: Finanzierung

§ 15 Finanzierungsgrundsätze und Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt

(1) 1Die Finanzierung der Pflichtversicherung wird von der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden eigenständig geregelt. 2Nach den Möglichkeiten der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden kann die Umlagefinanzierung schrittweise durch eine kapitalgedeckte Finanzierung abgelöst werden (Kombinationsmodell).

(2) 1Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt ist, soweit sich aus [Anlage 3](#) nichts anderes ergibt, der steuerpflichtige Arbeitslohn. 2Wird Altersteilzeit nach dem 31. Dezember 2002 vereinbart, ist – unter Berücksichtigung des Satzes 1 – zusatzversorgungspflichtiges Entgelt während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses das 1,8fache der zur Hälfte zustehenden Bezüge nach [§ 4 der Regelung der Altersteilzeitarbeit \(ABD Teil D, 6.\)](#) zuzüglich derjenigen Bezüge, die in voller Höhe zustehen.

(3) 1Durch Regelung der Bayerischen Regional-KODA kann für ein Mitglied der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden, das sich in einer wirtschaftlichen Notlage befindet, für die Pflichtversicherung geregelt werden, dass für die Zusage von Leistungen für die Dauer von bis zu drei Jahren bis zu einer Mindesthöhe von 2 v. H. von der nach [§ 8 Absatz 2](#)

zugesagten Leistung abgewichen werden kann. ²Entsprechend der Verminderung der Leistungszusage für die bei dem Mitglied beschäftigten Pflichtversicherten reduziert sich für das Mitglied insoweit die zu tragende Umlagebelastung bzw. der zu zahlende Beitrag an die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden. ³Die Feststellung der wirtschaftlichen Notlage wird durch die Bayerische Regional-KODA getroffen. Die Regelung kann durch Beschluss der Bayerischen Regional-KODA über die in Satz 1 genannte Dauer verlängert werden.

Anmerkung zu Absatz 2 Satz 2:

Wird aufgrund einer Einzelregelung ein Beitrag an die gesetzliche Rentenversicherung gezahlt, der den Mindestbeitrag nach [§ 3 Absatz 1 Nummer 1 Buchstabe b](#) des Altersteilzeitgesetzes übersteigt, ist das Zusatzversorgungspflichtige Entgelt nach Absatz 2 Satz 2 entsprechend zu erhöhen.

§ 15a Zusätzlicher Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeitrag nach § 25b Teil A, 1.

(1) ¹Ein zusätzlicher Arbeitnehmerbeitrag neben dem Umlage-Beitrag gemäß § 16 Abs. 1 oder dem Beitrag im Kapitaldeckungsverfahren gemäß § 18 Abs. 1 kann nach folgender Staffelung erhoben werden:

- a) 0,20 v. H. des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts ab 1. Juli 2016,
- b) 0,30 v. H. des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts ab 1. Juli 2017,
- c) 0,40 v. H. des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts ab 1. Juli 2018.

²Die Arbeitgeber haben eine Leistung in gleicher Höhe zu erbringen. ³Die Arbeitgeberleistung nach Satz 3 für den Zeitraum vom 1. Juli 2016 bis zum 30. Juni 2026 ist – soweit es die jeweilige Kassensatzung vorsieht – spätestens bis zum 30. Juni 2026 zu erbringen; sie kann in diesem Fall in Teilen oder als Gesamtbetrag erbracht werden. ⁴Wird nach dem 1. Juli 2016 die Umlage/der Beitrag gesenkt, reduziert sich der Arbeitnehmerbeitrag um die Hälfte des Vomhundertsatzes, um den sich die Umlage/der Beitrag reduziert, höchstens in Höhe des zusätzlichen Arbeitnehmerbeitrags gemäß Satz 2. ⁵Einzelheiten regelt die Kassensatzung.

Anmerkung:

Über die Frage der Finanzierung der durch die neuen Startgutschriften entstehenden Mehrkosten werden die Tarifvertragsparteien entscheiden, wenn das derzeitige von den Arbeitgebern zu tragende Finanzierungsvolumen (Umlage-/Beitrags-/Sanierungsgeldsätze) nicht ausreichen sollte."

§ 16 Umlagen

(1) ¹Von der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden festgesetzte monatliche Umlagen in Höhe eines bestimmten Vomhundertsatzes des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts der Beschäftigten (Umlagesatz) führt der Arbeitgeber - ggf. einschließlich des von der/dem Beschäftigten zu tragenden Umlage-Beitrags - an die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden ab. ²Entsprechendes gilt für einen zusätzlichen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeitrag nach § 15a. ³Die Umlage-Beiträge und einen zusätzlichen Arbeitnehmerbeitrag der Beschäftigten behält der Arbeitgeber von deren Arbeitsentgelt ein. ⁴Bei Pflichtversicherten bleiben die am 1. November 2001 geltenden Vomhundertsätze für die Erhebung der Umlage- Beiträger bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden maßgebend. ⁵§ 15a bleibt unberührt.

(2) ¹Der Arbeitgeber hat die auf ihn entfallende Umlage bis zu einem Betrag von monatlich 89,48 Euro pauschal zu versteuern, solange die Pauschalversteuerung rechtlich möglich ist. ²Soweit bei dem Arbeitgeber die nach [§ 40 b Absatz 2 EStG](#) zulässige Durchschnittsberechnung Anwendung findet, bleibt diese erhalten, solange sie rechtlich möglich ist.

(3) ¹Die auf die Umlage entfallenden Pflichtversicherungszeiten und die daraus erworbenen Versorgungspunkte sind von der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden auf

einem personenbezogenen Versorgungskonto zu führen (Versorgungskonto I); umfasst sind auch Aufwendungen und Auszahlungen. 2Das Weitere regelt die Satzung der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden.

(4) 1Zur Sicherung der Finanzierung der Umlage- und Solidargemeinschaft müssen Arbeitgeber, die aus einer ganz oder teilweise umlagefinanzierten Zusatzversorgung ausscheiden, einen Gegenwert für die bei der Zusatzversorgungseinrichtung verbleibenden Rentenanwartschaften und -ansprüche zahlen. 2Die Höhe des Gegenwerts ist nach versicherungsmathematischen Grundsätze so zu bemessen, dass verbleibende Rentenanwartschaften und -ansprüche, die dem ausgeschiedenen Arbeitgeber zuzurechnen sind, ausfinanziert und zukünftige Ausgaben der Zusatzversorgungseinrichtung zur Deckung der Verwaltungskosten und möglicher Fehlbeträge abgegolten sind. 3Die dabei verwendeten Rechnungsgrundlagen, insbesondere der Rechnungszins und die Sterbetafeln, müssen so kalkuliert sein, dass die Finanzierung gesichert ist. 4Die Einzelheiten der Gegenwertberechnung nach den Sätzen 2 und 3 regeln die Zusatzversorgungseinrichtungen eigenständig.

(5) Absatz 4 gilt entsprechend, wenn ein Arbeitgeber Pflichtversicherte auf einen oder mehrere Arbeitgeber übertragen hat, der/die an der Zusatzversorgungseinrichtung nicht beteiligt ist/sind.

Protokollerklärung:

Für den Fall, dass die pauschal versteuerte Umlage über den am 1. Januar 2001 geltenden Umfang hinaus in der Sozialversicherung beitragspflichtig werden sollte, wird die Bayerische Regional-KODA unverzüglich Verhandlungen aufnehmen mit dem Ziel, ein dem Zweck der Pauschalbesteuerung entsprechendes Ergebnis zu erreichen.

§ 17 Sanierungsgelder

(1) 1Zur Deckung des infolge der Schließung des Gesamtversorgungssystems und des Wechsels vom Gesamtversorgungssystem zum Punktemodell zusätzlichen Finanzbedarfs, der über die am 1. November 2001 jeweils geltende Umlage hinausgeht, erhebt die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden vom Arbeitgeber Sanierungsgelder. 2Diese Sanierungsgelder sind kein steuerpflichtiger Arbeitslohn.

(2) Sanierungsgelder kommen nicht in Betracht, wenn der am 1. November 2001 jeweils gültige Umlagesatz weniger als 4 v. H. des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts betragen hat.

§ 18 Beiträge im Kapitaldeckungsverfahren

(1) 1Soweit die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden für die Pflichtversicherung Beiträge im Kapitaldeckungsverfahren von höchstens 4 v. H. des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts erhebt, trägt diese der Arbeitgeber. 2Der zusätzliche Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeitrag nach § 15a kann auch als Beitrag im Kapitaldeckungsverfahren erhoben werden."

(2) Die Beiträge im Sinne des Absatzes 1 einschließlich der darauf entfallenden Erträge sind von der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden auf einem gesonderten personenbezogenen Versorgungskonto getrennt von den sonstigen Einnahmen zu führen (Versorgungskonto II).

(3) Die Einnahmen und Ausgaben einschließlich der Kapitalanlagen sind gesondert zu führen und zu verwalten.

§ 19 Bonuspunkte

(1) 1Die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden stellt jährlich bis zum Jahresende für das vorangegangene Geschäftsjahr fest, in welchem Umfang aus verbleibenden Überschüssen (Absatz 2) Bonuspunkte ([§ 8 Absatz 1 Satz 1 Buchst. c](#)) vergeben werden können. 2Bonuspunkte nach Satz 1 kommen in Betracht für die am Ende des laufenden Geschäftsjahres Pflichtversicherten sowie für die zum gleichen Zeitpunkt beitragsfrei Versicherten, die eine Wartezeit von 120 Umlage-/Beitragsmonaten erfüllt haben. 3Über die Vergabe von Bonuspunkten entscheidet das zuständige Gremium der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden auf Vorschlag des Verantwortlichen Aktuars der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden. 4Grundlage für die Feststellung und Entscheidung ist eine auf anerkannten versicherungsmathematischen Grundsätzen ([Anlage 4](#)) beruhende und durch den Verantwortlichen Aktuar erstellte fiktive versicherungstechnische Bilanz für die Verpflichtungen gegenüber den Pflichtversicherten und den beitragsfrei Versicherten mit erfüllter Wartezeit von 120 Umlage-/Beitragsmonaten. 5Soweit eine Kapitaldeckung vorhanden ist, werden dabei die tatsächlich erzielten Kapitalerträge veranschlagt. 6Soweit keine Kapitaldeckung vorhanden ist, wird die durchschnittliche laufende Verzinsung der zehn nach der Bilanzsumme größten Pensionskassen gemäß dem zum Zeitpunkt der Fertigstellung der Bilanz nach Satz 4 jeweils aktuellen Geschäftsbericht des Bundesaufsichtsamtes für das Versicherungswesen bzw. der Nachfolgebehörde zugrunde gelegt. 7Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis in Folge von Witterungseinflüssen oder wegen anderer Naturereignisse auf der Grundlage einer Regelung der Bayer. Regional-KODA geendet hat und die bei Wiederaufnahme der Arbeit Anspruch auf Wiedereinstellung haben, sowie Saisonbeschäftigte, die bei Beginn der nächsten Saison voraussichtlich wieder eingestellt werden, gelten als Pflichtversicherte im Sinne des Satzes 2.

(2) 1Ergibt die fiktive versicherungstechnische Bilanz einen Überschuss, wird dieser Überschuss um den Aufwand für soziale Komponenten nach [§ 9](#) und um die Verwaltungskosten der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden vermindert und nach Maßgabe des Absatzes 1 verwendet; soweit keine Kapitaldeckung vorhanden ist, werden für die fiktive Verzinsung nach Absatz 1 Satz 6 als Verwaltungskosten 2 v. H. dieser fiktiven Zinserträge berücksichtigt. 2Ein zusätzlicher Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeitrag nach § 15a bleibt bei der fiktiven versicherungstechnischen Bilanz unberücksichtigt. 3Ergibt die versicherungstechnische Bilanz eine Unterdeckung, wird diese vorgetragen. 4Einzelheiten werden in den Ausführungsbestimmungen zur Satzung der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden geregelt.

Abschnitt VI: Verfahren

§ 20 Pflichten der Versicherten und der Betriebsrentenberechtigten

(1) Der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden sind alle für die Prüfung des Anspruchs auf Betriebsrente notwendigen Angaben zu machen und die erforderlichen Nachweise beizubringen.

(2) Kommen Betriebsrentenberechtigte der Verpflichtung nach Absatz 1 nicht nach, kann die Betriebsrente zurückbehalten werden.

(3) Vereinbarungen mit Dritten über die Abtretung, Verpfändung oder Beleihung eines Anspruchs auf Betriebsrente sind vorbehaltlich zwingender gesetzlicher Vorschriften

gegenüber dem Arbeitgeber und der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden unwirksam.

(4) Ist der Versicherungsfall durch ein Verhalten Dritter verursacht worden, sind Schadensersatzansprüche, soweit rechtlich zulässig, bis zur Höhe des Brutto-Betrages der Betriebsrente an die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden abzutreten; soweit die Abtretung nicht erfolgt oder die zur Durchsetzung des Anspruchs erforderlichen Nachweise nicht vorgelegt werden, kann die Betriebsrente zurückbehalten werden.

(5) ¹Ohne Rechtsgrund gezahlte Betriebsrenten sind in Höhe ihrer Brutto-Beträge zurückzuzahlen. ²Haben Versicherte oder Betriebsrentenberechtigte ihre Pflichten nach Absatz 1 verletzt, können sie sich nicht auf den Wegfall der Bereicherung berufen.

§ 21 Versicherungsnachweise

(1) ¹Pflichtversicherte erhalten jeweils nach Ablauf des Kalenderjahres bzw. bei Beendigung der Pflichtversicherung einen Nachweis über ihre bisher insgesamt erworbene Anwartschaft auf Betriebsrente wegen Alters nach [§ 7](#). ²Dabei ist neben der Anwartschaft auch die Zahl der Versorgungspunkte und der Messbetrag anzugeben. ³Im Falle der Kapitaldeckung sind zusätzlich die steuerrechtlich vorgeschriebenen Angaben zu beachten. ⁴Der Nachweis ist mit einem Hinweis auf die Ausschlussfrist nach Absatz 2 zu versehen. ⁵Wird der Nachweis im Zusammenhang mit der Beendigung der Pflichtversicherung erbracht, ist er um den Hinweis zu ergänzen, dass die aufgrund der Pflichtversicherung erworbene Anwartschaft bis zum erneuten Beginn der Pflichtversicherung bzw. bis zum Eintritt des Versicherungsfalles nicht dynamisiert wird, wenn die Wartezeit von 120 Umlage-/Beitragsmonaten nicht erfüllt ist. ⁶Das Weitere regelt die Satzung der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden.

(2) ¹Die Beschäftigten können nur innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Zugang des Nachweises nach Absatz 1 gegenüber ihrem Arbeitgeber schriftlich beanstanden, dass die vom Arbeitgeber zu entrichtenden Beiträge oder die zu meldenden Entgelte nicht oder nicht vollständig an die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden abgeführt oder gemeldet wurden. ²Beanstandungen in Bezug auf die ausgewiesenen Bonuspunkte sind innerhalb der Ausschlussfrist des Satzes 1 schriftlich unmittelbar gegenüber der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden zu erheben.

§ 22 Zahlung und Abfindung

(1) ¹Die Betriebsrenten werden monatlich im Voraus auf ein Girokonto der Betriebsrentenberechtigten innerhalb eines Mitgliedstaates der Europäischen Union überwiesen. ²Die Kosten der Überweisung auf ein Konto im Inland, mit Ausnahme der Kosten für die Gutschrift, trägt die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden. ³Besteht der Betriebsrentenanspruch nicht für einen vollen Kalendermonat, wird der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt.

(2) ¹Die Satzung der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden kann vorsehen, dass Betriebsrenten, die einen Monatsbetrag von bis zu 30 Euro nicht überschreiten, abgefunden werden. ²Darüber hinaus kann die Abfindung der Betriebsrente ermöglicht werden, wenn die Kosten der Übermittlung der Betriebsrenten unverhältnismäßig hoch sind.

§ 23 Ausschlussfristen

1Der Anspruch auf Betriebsrente für einen Zeitraum, der mehr als zwei Jahre vor dem Ersten des Monats liegt, in dem der Antrag bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden eingegangen ist, kann nicht mehr geltend gemacht werden (Ausschlussfrist). 2Dem Antrag steht eine Mitteilung der/der/des Berechtigten gleich, die zu einem höheren Anspruch führt. 3Die Beantragung, die mitgeteilte laufende monatliche Betriebsrente, eine Rentennachzahlung, eine Abfindung, eine Beitragserstattung oder eine Rückzahlung sei nicht oder nicht in der mitgeteilten Höhe ausgezahlt worden, ist nur schriftlich und innerhalb einer Ausschlussfrist von einem Jahr zulässig; die Frist beginnt bei laufenden Betriebsrenten mit dem Ersten des Monats, für den die Betriebsrente zu zahlen ist, im Übrigen mit dem Zugang der Mitteilung über die entsprechende Leistung. 4Auf die Ausschlussfrist ist in der Mitteilung über die Leistung hinzuweisen.

§ 24 Beitragserstattung

(1) 1Die beitragsfrei Versicherten, die die Wartezeit ([§ 6](#)) nicht erfüllt haben, können bis zur Vollendung ihres 69. Lebensjahres die Erstattung der von ihnen getragenen Beiträge beantragen. 2Der Antrag auf Beitragserstattung gilt für alle von den Versicherten selbst getragenen Beiträge und kann nicht widerrufen werden. Rechte aus der Versicherung für Zeiten, für die Beiträge erstattet werden, erlöschen mit der Antragstellung. 3Die Beiträge werden ohne Zinsen erstattet.

(2) 1Sterben Versicherte nach Antragstellung, aber vor Beitragserstattung, gehen die Ansprüche auf die Hinterbliebenen über, die betriebsrentenberechtigt sind. 2Mit der Zahlung an einen der Hinterbliebenen erlischt der Anspruch der übrigen Berechtigten gegen die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden.

(3) Beiträge im Sinne dieser Vorschrift sind

- a) die für die Zeit vor dem 1. Januar 1978 entrichteten Pflichtbeiträge einschließlich der Mitarbeiteranteile an den Erhöhungsbeträgen,
- b) die für die Zeit nach dem 31. Dezember 1977 entrichteten Mitarbeiteranteile an den Erhöhungsbeträgen,
- c) die für die Zeit nach dem 31. Dezember 1998 entrichteten Umlage-Beiträge der Beschäftigten.

Abschnitt VII: Zuschüsse des Dienstgebers zu anderen Zukunftssicherungssystemen

§ 25 Zuschüsse des Dienstgebers zu anderen Zukunftssicherungssystemen

(1) 1Für Beschäftigte, die als Mitglieder einer berufsständischen Versicherung von der Versicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit sind, richtet sich die Beteiligung des Arbeitgebers am Beitrag zur berufsständischen Versorgungseinrichtung nach [§ 172a SGB VI](#). 2Pflichtversicherte, die nach [§ 231 Absatz 1](#) oder [§ 231a SGB VI](#) von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit und freiwillig in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind oder die für sich und ihre Hinterbliebenen eine (befreiende) Lebensversicherung abgeschlossen haben oder die freiwillig im Versorgungswerk der Presse versichert sind, erhalten von ihrem Arbeitgeber auf schriftlichen Antrag für jeden Kalendermonat, für den ihnen Entgelt, Urlaubsentgelt oder Entgelt im Krankheitsfall zustehen, einen Zuschuss in Höhe der Hälfte des Betrages, der zu zahlen wäre, wenn sie in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert wären, höchstens jedoch die

Hälfte des Beitrages. 3Beschäftigte, die freiwilliges Mitglied des Versorgungswerkes der Presse sind und die antragsgemäß (Anlage 2 Satz 2) von der Pflicht zur Versicherung in einer Zusatzversorgungseinrichtung befreit wurden, erhalten auf ihren Antrag für die Zeit, für die ohne die Befreiung die Pflicht zur Versicherung bestünde und für die ihnen Entgelt, Urlaubsentgelt oder Entgelt im Krankheitsfall zustehen, einen zweckgebundenen Zuschuss zu ihren Beiträgen zur Versicherung im Versorgungswerk der Presse. 4Der Zuschuss beträgt die Hälfte des Beitrages, höchstens jedoch 4 v. H. des Zusatzversorgungspflichtigen Entgelts. 5Die Zuschüsse nach den Sätzen 1 und 2 dürfen insgesamt den Betrag nicht übersteigen, den der Dienstgeber zu zahlen hätte, wenn die Beschäftigten in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert wären.

(2) Im Falle der freiwilligen Versicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung behält der Dienstgeber den von den Beschäftigten zu tragenden Teil des Beitrages von deren Bezügen ein und führt den Beitrag nach der Verordnung über die Zahlung von Beiträgen zur gesetzlichen Rentenversicherung ab.

(3) 1Verfügen die Beschäftigten ohne vorherige Zustimmung des Dienstgebers durch Abtretung und Verpfändung über ihre Lebensversicherung oder über die sich aus dem Zuschuss nach Absatz 1 Satz 3 ergebende Anwartschaft, wird der Zuschuss nach Absatz 1 Satz 2 bzw. Satz 3 nicht gewährt. 2Der Zuschuss wird bis zu der in Absatz 1 bestimmten Höhe auch gewährt, wenn im Beitrag Mehrbeträge für Versicherungsleistungen bei Eintritt der vollen oder teilweisen Erwerbsminderung enthalten sind.

Zweiter Teil: Freiwillige Versicherung

§ 26 Freiwillige Versicherung

(1) 1Den Pflichtversicherten wird die Möglichkeit eröffnet, durch Entrichtung eigener Beiträge unter Inanspruchnahme der steuerlichen Förderung bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden nach deren Satzungsvorschriften eine zusätzliche kapitalgedeckte Altersvorsorge im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung aufzubauen. 2Nach Beendigung der Pflichtversicherung kann die freiwillige Versicherung – unabhängig davon, ob eine steuerliche Förderung möglich ist – längstens bis zum Eintritt des Versicherungsfalles (§ 5) fortgesetzt werden. 3Die Fortsetzung ist innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Beendigung der Pflichtversicherung zu beantragen.

(2) 1Die eigenen Beiträge der Pflichtversicherten zur freiwilligen Versicherung werden entsprechend deren schriftlicher Ermächtigung vom Arbeitgeber aus dem Arbeitsentgelt an die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden abgeführt. 2Der Arbeitgeber schuldet auch in Anbetracht von Absatz 5 keine eigenen Beiträge.

(3) 1Die freiwillige Versicherung kann in Anlehnung an das Punktemodell erfolgen. 2Wahlweise kann sie auch durch fondsgebundene Rentenversicherung erfolgen, sofern die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden Entsprechendes anbietet. 3Unbeschadet etwaiger von der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden übernommener Zinsgarantien, haftet der Arbeitgeber nach § 1 Absatz 2 Nr. 2 BetrAVG nur für den Erhalt der eingezahlten Beiträge, soweit sie nicht rechnermäßig für einen biometrischen Risikoausgleich verbraucht wurden.

4Das Nähere regelt die Satzung der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden.

(4) 1Die Beschäftigten behalten ihre Anwartschaft, wenn ihr Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versicherungsfalles (§ 5) endet. 2Eine Abfindung von Anwartschaften ist nur dann möglich, wenn der Beschäftigte die freiwillige Versicherung kündigt. 3Im Rahmen dieser Abfindung erhält der Beschäftigte seine eingezahlten Beiträge abzüglich der durch die Satzung und die Allgemeinen Versicherungsbedingungen der freiwilligen Versicherung der Zusatzversorgungseinrichtung näher beschriebenen Abschläge zurück. 4Die Beschäftigten können jedoch verlangen, dass der Barwert ihrer Anwartschaft auf eine andere Zusatzversorgungseinrichtung, auf die die bisherige Pflichtversicherung nach § 4 übergeleitet wird, oder auf ein Versorgungssystem einer überstaatlichen Einrichtung, mit der ein entsprechendes Abkommen besteht, zu übertragen ist, wenn die Versorgungszusage des neuen Arbeitgebers eine dem übertragenen Barwert wertmäßig entsprechende Zusage auf lebenslange Altersvorsorge umfasst. 5Besteht bei einem Arbeitgeberwechsel die Pflichtversicherung bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden fort, kann verlangt werden, dass die Versorgungszusage des neuen Arbeitgebers eine dem Barwert der bisherigen Anwartschaften wertmäßig entsprechende Zusage auf lebenslange Altersvorsorge umfasst. 6Das Verlangen ist nur innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses möglich. 7Mit der Versorgungszusage durch den neuen Arbeitgeber erlischt die Verpflichtung des früheren Arbeitgebers.

(5) Der Arbeitgeber kann zu einer freiwilligen Versicherung der Beschäftigten eigene Beiträge außerhalb einer Entgeltumwandlung leisten; Absätze 2 bis 4 gelten entsprechend.

§ 27 Verfahren

(1) Die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden hat die Beiträge, die im Rahmen der freiwilligen Versicherung entrichtet werden, einschließlich der Erträge auf einem gesonderten personenbezogenen Versicherungskonto getrennt von den sonstigen Einnahmen zu führen; umfasst sind auch Aufwendungen und Auszahlungen.

(2) Die freiwillige Versicherung wird in einem eigenen Abrechnungsverband geführt. Die Einnahmen und Ausgaben einschließlich der Kapitalanlagen sind gesondert zu führen und zu verwalten.

(3) 1Die freiwillig Versicherten erhalten jeweils nach Ablauf des Kalenderjahres sowie bei Beendigung der freiwilligen Versicherung einen Nachweis mit den steuerlich vorgeschriebenen Angaben bzw. soweit keine steuerliche Förderung möglich ist, über die Höhe der geleisteten Beiträge sowie über Art und Umfang der bisher erworbenen Anwartschaften. 2Eine unterbliebene oder nicht vollständige Abführung der Beiträge an die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden kann nur innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Zugang des Nachweises beanstandet werden. 3Im Übrigen gelten die [§§ 20, 21 und 22 Absatz 1](#) entsprechend.

Dritter Teil: Übergangs- und Schlussvorschriften

Abschnitt I: Übergangsregelungen zur Versicherungspflicht

§ 28 Höherversicherte

1Die Beschäftigten, deren zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung im Wege der Höherversicherung bis 31. Dezember 1997 durchgeführt wurde, sind weiterhin nicht zu versichern. 2Der Arbeitgeber zahlt einen Zuschuss zur Verwendung für eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung von 66,47 Euro monatlich.

§ 29 Von der Pflichtversicherung Befreite

(1) Beschäftigte, die am 31. Dezember 1966 im Arbeitsverhältnis gestanden haben, nach der zwischen ihrem Arbeitgeber und der Zusatzversorgungseinrichtung bestehenden Mitgliedschafts-/Beteiligungsvereinbarung nicht zu versichern waren und die keinen Antrag auf Versicherung bei dem Arbeitgeber gestellt haben, bleiben weiterhin von der Pflicht zur Versicherung befreit.

(2) Beschäftigte, deren zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung im Wege der Versicherung bei einem Lebensversicherungsunternehmen durchgeführt worden ist und die keinen Antrag auf Versicherung nach der im [§ 39 Absatz 3](#) aufgeführten Regelung über eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung gestellt haben, sind - entsprechend den bis zum In-Kraft-Treten dieser Versorgungsordnung geltenden Regelungen - weiterhin nicht bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden zu versichern.

Abschnitt II: Übergangsregelungen für die Rentenberechtigten

§ 30 Am 31. Dezember 2001 Versorgungsrentenberechtigte

(1) Die Versorgungsrenten, die sich ohne Berücksichtigung von Nichtzahlungs- und Ruhensregelungen ergeben, und die Ausgleichsbeträge nach dem bis zum 31. Dezember 2000 geltenden Zusatzversicherungsrecht werden für die am 31. Dezember 2001 Versorgungsrentenberechtigten und versorgungsrentenberechtigten Hinterbliebenen zum 31. Dezember 2001 festgestellt.

(2) 1Die nach Absatz 1 festgestellten Versorgungsrenten werden vorbehaltlich des Satzes 3 als Besitzstandsrenten weitergezahlt und entsprechend [§ 11 Absatz 1](#) dynamisiert. 2Die abbaubaren Ausgleichsbeträge werden jeweils in Höhe des Dynamisierungsgewinns abgebaut; die nicht abbaubaren Ausgleichsbeträge werden nicht dynamisiert. 3Die am Tag vor In-Kraft-Treten dieser Versorgungsordnung geltenden Regelungen über die Nichtzahlung und das Ruhen sind entsprechend anzuwenden.

(3) Es gelten folgende Maßgaben:

a) 1Neuberechnungen werden nur unter den Voraussetzungen des [§ 11 Absatz 2](#) durchgeführt; zusätzliche Versorgungspunkte nach Satz 2 sind dabei zu berücksichtigen. 2Soweit noch Zeiten vor dem 1. Januar 2002 zu berücksichtigen sind, wird eine Startgutschrift entsprechend den §§ 32 bis 34 berechnet; übersteigt der hiernach festgestellte Betrag den Betrag, der sich als Versorgungsrente am 31. Dezember 2001 ergeben hat bzw. ohne

Nichtzahlungs- und Ruhensregelungen ergeben hätte, wird die Differenz durch den Messbetrag geteilt und dem Versorgungskonto (§ 8 Absatz 1) als Startgutschrift gutgeschrieben.

b) [§ 10 Absatz 3](#) und die [§§ 12 bis 14](#) sowie [20 bis 23](#) gelten entsprechend.

c) Hat die Versorgungsrente vor dem 1. Januar 2002 geendet und besteht die Möglichkeit einer erneuten Rentengewährung, ist die Versorgungsrente, die sich unter Außerachtlassung von Nichtzahlungs- und Ruhensregelungen und ohne Berücksichtigung eines Ausgleichsbetrages (Absatz 1) am 31. Dezember 2001 ergeben hätte, durch den Messbetrag zu teilen und als Startgutschrift auf dem Versorgungskonto ([§ 8 Absatz 1](#)) gutzuschreiben; im Übrigen gelten in diesen Fällen die Vorschriften des Punktemodells. Satz 1 gilt entsprechend, wenn der Versicherungsfall vor dem 1. Januar 2002 eingetreten ist, die Versorgungsrente jedoch erst nach dem 1. Januar 2002 beginnen würde.

(4) Stirbt eine unter Absatz 1 fallende Versorgungsrentenberechtigte/ein unter Absatz 1 fallender Versorgungsrentenberechtigter, gelten die Vorschriften des Punktemodells für Hinterbliebene entsprechend.

(5) Die Absätze 1 bis 4 gelten für Rentenberechtigte entsprechend, deren Rente aus der Zusatzversorgung am 1. Januar 2002 beginnt.

§ 31 Am 31. Dezember 2001 Versicherungsrentenberechtigte

(1) Für Versicherungsrentenberechtigte und versicherungsrentenberechtigte Hinterbliebene, deren Versicherungsrente spätestens am 31. Dezember 2001 begonnen hat, wird die am 31. Dezember 2001 maßgebende Versicherungsrente festgestellt.

(2) Die nach Absatz 1 festgestellten Versicherungsrenten werden als Besitzstandsrenten weitergezahlt und entsprechend [§ 11 Absatz 1](#) dynamisiert.

(3) [§ 30 Absatz 3 bis 5](#) gilt entsprechend.

(4) Die Absätze 1 bis 3 gelten für Leistungen nach der am Tag vor In-Kraft-Treten dieser Versorgungsordnung geltenden Sonderregelung für Mitarbeiter im Beitrittsgebiet (§ 66 a VersTV-G) und für Betriebsrenten nach [§ 18 BetrAVG](#), die spätestens am 31. Dezember 2001 begonnen haben, entsprechend.

Abschnitt III: Übergangsregelungen für Anwartschaften der Versicherten

§ 32 Grundsätze

(1) 1Für die Versicherten werden die Anwartschaften (Startgutschriften) nach dem am 31. Dezember 2000 geltenden Recht der Zusatzversorgung entsprechend den §§ 33 und 34 ermittelt. 2Die Anwartschaften nach Satz 1 werden ohne Berücksichtigung der Altersfaktoren in Versorgungspunkte umgerechnet, indem der Anwartschaftsbetrag durch den Messbetrag von 4 Euro geteilt wird; sie werden dem Versorgungskonto ([§ 8 Absatz 1](#)) ebenfalls gutgeschrieben. 3Eine Verzinsung findet vorbehaltlich des [§ 19 Absatz 1](#) nicht statt.

(2) 1Das Jahr 2001 wird entsprechend dem Altersvorsorgeplan 2001 berücksichtigt; dies gilt auch für im Jahr 2001 eingetretene Rentenfälle. 2Ist der Versicherungsfall der teilweisen oder vollen Erwerbsminderung im Jahr 2001 eingetreten, gilt Satz 1 mit der Maßgabe, dass die zusatzversicherungsrechtliche Umsetzung der Neuregelungen im gesetzlichen Erwerbsminderungsrecht aus dem 38. Änderungs-TV zum VersTV-G vom 31. Oktober 2001 zu berücksichtigen ist.

(3) Soweit in den §§ 33, 34 und [38](#) auf Vorschriften des bis zum 31. Dezember 2000 geltenden Zusatzversicherungsrechts verwiesen wird, erfolgt dies durch Benennung der bisherigen entsprechenden Vorschriften des VersTV-G.

(4) ¹Für die Berechnung der Anwartschaften sind, soweit jeweils erforderlich, die Rechengrößen (Entgelt, Gesamtbeschäftigungsquotient, Steuertabelle, Sozialversicherungsbeiträge, Familienstand u. a.) vom 31. Dezember 2001 maßgebend; soweit gesamtversorgungsfähiges Entgelt zu berücksichtigen ist, ergibt sich dieses aus den entsprechenden Kalenderjahren vor dem 1. Januar 2002; dabei bleibt die Dynamisierung zum 1. Januar 2002 unberücksichtigt. ²Für die Rentenberechnung nach [§ 18 Absatz 2 BetrAVG](#) ist das am 31. Dezember 2001 geltende Rentenrecht maßgebend ([Anlage 4 Nummer 5 Satz 2](#)).

(5) ¹Beanstandungen gegen die mitgeteilte Startgutschrift sind innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Zugang des Nachweises der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden schriftlich unmittelbar gegenüber der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden zu erheben. ²Auf die Ausschlussfrist ist in dem Nachweis hinzuweisen.

(6) ¹Soweit die Summe aus der Startgutschrift ohne Berücksichtigung des § 33 Absatz 1 Satz 3, dem Zuschlag zur Startgutschrift nach § 33 Absatz 1a sowie dem Betrag, der nach § 33 Absatz 3a als zusätzliche Startgutschrift ermittelt wurde, die Höhe der Anwartschaft nach § 33 Absatz 1 erreicht oder übersteigt, verbleibt es bei der bereits mitgeteilten Startgutschrift. ²Einer gesonderten Mitteilung durch die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden bedarf es in diesen Fällen nicht, es sei denn es liegt eine Beanstandung nach Absatz 5 vor oder die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden hat auf die Beanstandung der Startgutschriften verzichtet. ³Im Übrigen übermittelt die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden eine neue Mitteilung über die Höhe der Startgutschrift.

§ 33 Höhe der Anwartschaften für am 31. Dezember 2001 schon und am 1. Januar 2002 noch Pflichtversicherte

(1) ¹Die Anwartschaften der am 31. Dezember 2001 schon und am 1. Januar 2002 noch Pflichtversicherten berechnen sich nach [§ 18 Absatz 2 BetrAVG](#), soweit sich aus Absatz 2 nichts anderes ergibt. ²Satz 1 gilt entsprechend für Beschäftigte, die nach den am 31. Dezember 2000 geltenden Vorschriften der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden als pflichtversichert gelten. ³Bei Anwendung von Satz 1 ist an Stelle des Faktors von 2,25 v. H. nach [§ 18 Absatz 2 Nr. 1 Satz 1 BetrAVG](#) der Faktor zu berücksichtigen, der sich ergibt indem man 100 v.H. durch die Zeit in Jahren vom erstmaligen Beginn der Pflichtversicherung bis zum Ende des Monats, in dem das 65. Lebensjahr vollendet wird, teilt; der Faktor beträgt jedoch mindestens 2,25 v. H. und höchstens 2,5 v. H.

Anmerkung zu Absatz 1 Satz 3:

¹Bei Anwendung von Absatz 1 Satz 3 werden Teilmonate ermittelt, indem die Pflichtversicherungszeit unabhängig von der tatsächlichen Anzahl der Tage des betreffenden Monats durch 30 dividiert wird. ²Aus der Summe der (Teil-)Monate werden die Jahre der Pflichtversicherung berechnet. ³Die sich nach Satz 1 und 2 ergebenden Werte werden jeweils auf zwei Nachkommastellen gemeinüblich gerundet. ⁴Der sich durch die Division mit derzeit in Jahren ergebende Faktor wird auf vier Nachkommastellen gemeinüblich gerundet.

(1a) ¹Bei Beschäftigten, deren Anwartschaft nach Absatz 1 (rentenferne Jahrgänge) berechnet wurde, wird auch ermittelt, welche Anwartschaft sich bei einer Berechnung nach [§ 18 Absatz 2 BetrAVG](#) unter Berücksichtigung folgender Maßgaben ergeben würde:

1. ¹Anstelle des Vmhundertsatzes nach [§ 18 Absatz 2 Nr. 1 Satz 1 BetrAVG](#) wird ein Unverfallbarkeitsfaktor entsprechend [§ 2 Absatz 1 Satz 1 BetrAVG](#) errechnet. ²Dieser wird ermittelt aus dem Verhältnis der Pflichtversicherungszeit vom Beginn der Pflichtversicherung

bis zum 31. Dezember 2001 zu der Zeit vom Beginn der Pflichtversicherung bis zum Ablauf des Monats, in dem das 65. Lebensjahr vollendet wird. 3Der sich danach ergebende Vomhundertsatz wird auf zwei Stellen nach dem Komma gemeinüblich gerundet und um 7,5 Prozentpunkte vermindert.

2. 1Ist der nach Nummer 1 Satz 3 ermittelte Vomhundertsatz höher als der bisherige Vomhundertsatz nach [§ 18 Absatz 2 Nummer 1 Satz 1 BetrAVG](#), wird für die Voll-Leistung nach [§ 18 Absatz 2 BetrAVG](#) ein individueller Brutto- und Nettoversorgungssatz nach § 23 Absatz 2 und 2b VersTV-G ermittelt. 2Als gesamtversorgungsfähige Zeit werden dabei berücksichtigt

a) die bis zum 31. Dezember 2001 erreichten Pflichtversicherungsmonate zuzüglich der Monate vom 1. Januar 2002 bis zum Ablauf des Monats, in dem das 65. Lebensjahr vollendet wird, und

b) die Monate ab Vollendung des 17. Lebensjahres bis zum 31. Dezember 2001 abzüglich der Pflichtversicherungsmonate bis zum 31. Dezember 2001 zur Hälfte.

3Für Beschäftigte, für die der Umlagesatz des Abrechnungsverbandes Ost der VBL maßgebend war und die nur Pflichtversicherungszeiten in der Zusatzversorgung nach dem 31. Dezember 1996 haben, gilt Satz 2 Buchstabe b mit der Maßgabe, dass für die Zeit vor dem 1. Januar 1997 höchstens 75 Monate zur Hälfte berücksichtigt werden. 4Bei Anwendung des § 23 Absatz 2 Satz 5 VersTV-G gilt als Eintritt des Versicherungsfalles der Erste des Kalendermonats nach Vollendung des 65. Lebensjahres; als gesamtversorgungsfähige Zeit im Sinne des § 23 Absatz 1 VersTV-G sind die Zeiten nach Satz 2 Buchstabe a zu berücksichtigen.

2Ist die unter Berücksichtigung der Maßgaben nach den Nummern 1 und 2 berechnete Anwartschaft höher als die Anwartschaft nach Absatz 1, wird der Unterschiedsbetrag zwischen diesen beiden Anwartschaften ermittelt und als Zuschlag zur Anwartschaft nach Absatz 1 berücksichtigt. 3Der Zuschlag vermindert sich um den Betrag, der bereits nach Absatz 3a als zusätzliche Startgutschrift ermittelt wurde.

Anmerkung zu Absatz 1a Satz 1 Nr. 2:

Der "bisherige Vomhundertsatz nach [§ 18 Absatz 2 Nr. 1 Satz 1 BetrAVG](#)" wird für jedes Jahr der Pflichtversicherung mit dem Faktor 2,25 v. H. berechnet, Absatz 1 Satz 3 findet keine Anwendung.

Protokollnotiz zu Absatz 1 und Absatz 1a:

Zur Ermittlung der Anwartschaften nach den Absätzen 1 und 1a wird bei Berechnung der Voll-Leistung nach [§ 18 Absatz 2 Nummer 1 BetrAVG](#) ausschließlich das so genannte Näherungsverfahren entsprechend [§ 18 Absatz 2 Nummer 1 Satz 2 Buchstabe f BetrAVG](#) berücksichtigt.

(2) 1Für Beschäftigte im Tarifgebiet West, die am 1. Januar 2002 das 55. Lebensjahr vollendet haben (rentennahe Jahrgänge), ist Ausgangswert für die bis zum 31. Dezember 2001 in der Zusatzversorgung (Gesamtversorgung) erworbene Anwartschaft die Versorgungsrente, die sich unter Beachtung der Maßgaben des § 32, insbesondere unter Berücksichtigung der Mindestgesamtversorgung (§ 23 Absatz 4 VersTV-G) und des § 47 Absatz 4 Satz 2 VersTV-G, für die Berechtigten/den Berechtigten bei Eintritt des Versicherungsfalles am 31. Dezember 2001, frühestens jedoch zum Zeitpunkt der Vollendung des 63. Lebensjahres ergeben würde.

2Von diesem Ausgangswert ist der Betrag abzuziehen, den die Versicherten aus dem Punktemodell bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres vor Berücksichtigung des Abschlags noch erwerben könnten, wenn für sie zusatzversorgungspflichtige Entgelte in Höhe des gesamtversorgungsfähigen Entgelts gezahlt würden. 3Sind am 31. Dezember 2001 die Voraussetzungen für die Berücksichtigung des § 65 g Absatz 3 VersTV-G erfüllt, berechnet sich der Versorgungsvomhundertsatz nach dieser Vorschrift mit der Maßgabe, dass nach § 65 g Absatz 3 Buchstabe a VersTV-G abzuziehende Monate die Monate sind, die zwischen dem 31. Dezember 1991 und dem Ersten des Monats liegen, der auf die Vollendung des 63. Lebensjahres folgt. 4Die Sätze 1 bis 3 gelten für Beschäftigte, die am 31. Dezember 2001 das 52. Lebensjahr vollendet haben und eine Rente für schwerbehinderte Menschen beanspruchen könnten, wenn sie zu diesem Zeitpunkt bereits das 60. Lebensjahr vollendet

hätten, entsprechend mit der Maßgabe, dass an die Stelle des 63. Lebensjahres das entsprechende, für sie individuell frühestmögliche Eintrittsalter in die abschlagsfreie Rente für schwerbehinderte Menschen maßgeblich ist. 5Werden in den Fällen des Satzes 4 die Voraussetzungen für die Mindestgesamtversorgung zwischen dem Zeitpunkt der Hochrechnung nach Satz 4 und der Vollendung des 63. Lebensjahres erfüllt, erfolgt die Berechnung der Anwartschaft abweichend von Satz 4 bezogen auf den Zeitpunkt, zu dem die Voraussetzungen der Mindestgesamtversorgung erfüllt wären.

(3) 1Für Beschäftigte im Tarifgebiet West, die vor dem 14. November 2001 Altersteilzeit oder einen Vorruhestand vereinbart haben, gilt Absatz 2 mit folgenden Maßgaben:

a) An die Stelle des 63. Lebensjahres tritt das vereinbarte Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses bzw. in den Fällen des Vorruhestandes das Alter, zu dem nach der Vorruhestandsvereinbarung die Rente beginnen würde.

b) 2Der anzurechnende Bezug nach Absatz 4 wird in den Fällen, in denen die Mindestgesamtversorgung nach dem bis zum 31. Dezember 2000 geltenden Zusatzversicherungsrecht maßgeblich gewesen wäre, um die Abschläge vermindert, die sich zu dem Zeitpunkt, auf den die Startgutschrift hochgerechnet wird, voraussichtlich ergeben werden; diese Abschläge sind der Zusatzversorgungseinrichtung vom Beschäftigte in geeigneter Weise nachzuweisen. 3Die Startgutschrift ist in den Fällen des Satzes 1 um den Betrag der sich im Zeitpunkt der Hochrechnung nach Satz 1 voraussichtlich ergebenden Abschläge gemäß [§ 7 Absatz 3](#) zu erhöhen.

(3a) 1Pflichtversicherte, bei denen der Versicherungsfall der vollen Erwerbsminderung vor dem 1. Januar 2007 eingetreten ist, deren Startgutschrift nach Absatz 1 berechnet wurde und die am 31. Dezember 2001

a) das 47. Lebensjahr vollendet sowie

b) mindestens 120 Umlagemonate zurückgelegt hatten, erhalten in Abweichung von dem üblichen Verfahren eine zusätzliche Startgutschrift in Höhe des Betrages, um den die Startgutschrift nach Absatz 2 die Startgutschrift nach Absatz 1 übersteigt; bei Berechnung der Startgutschrift nach Absatz 2 sind die Maßgaben der Sätze 2 und 3 zu beachten. 2Die Berechnung erfolgt bezogen auf die Vollendung des 63. Lebensjahres. 3Als anzurechnender Bezug wird die tatsächliche, entsprechend Absatz 5 auf das vollendete 63. Lebensjahr hochgerechnete gesetzliche Rente zugrunde gelegt. 4Die sich nach den Sätzen 1 bis 3 ergebende zusätzliche Startgutschrift gilt bei Anwendung des [§ 19](#) als soziale Komponente im Sinne des [§ 9](#).

(4) 1Für die Berechnung der Startgutschrift nach Absatz 2 ist die Rentenauskunft des gesetzlichen Rentenversicherungsträgers zum Stichtag 31. Dezember 2001 nach Durchführung einer Kontenklärung maßgebend. 2Die Pflichtversicherten haben, sofern sie nicht bereits über eine Rentenauskunft aus dem Jahr 2001 verfügen, bis zum 30. September 2002 eine Rentenauskunft zu beantragen und diese unverzüglich der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden zu übersenden. 3Sofern die Rentenauskunft aus von den Pflichtversicherten zu vertretenden Gründen bis zum 31. Dezember 2003 nicht beigebracht wird, wird die Startgutschrift nach Absatz 1 berechnet. 4Bei Vorliegen besonderer Gründe kann die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden eine angemessene Fristverlängerung gewähren. 5Soweit bis zum 31. Dezember 2002 bereits ein bestands- oder rechtskräftiger Rentenbescheid der gesetzlichen Rentenversicherung vorliegt, ist - abweichend von Satz 1 - dieser Grundlage für die Berechnung nach Absatz 2.

(5) 1Für die Zeit bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres werden Entgeltpunkte in Höhe des jährlichen Durchschnitts der in dem Zeitraum vom 1. Januar 1999 bis 31. Dezember 2001 tatsächlich aus Beitragszeiten erworbenen Entgeltpunkte in Ansatz gebracht. 2Bei Pflichtversicherten, die nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind, wird der

anzurechnende Bezug nach der bisher geltenden Regelung berücksichtigt; Zuschüsse werden in Höhe des jährlichen Durchschnitts der in der Zeit vom 1. Januar 1999 bis 31. Dezember 2001 tatsächlich gemeldeten Zuschüsse in Ansatz gebracht. 3Ist in den Jahren 1999 bis 2001 kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt bezogen worden, ist gesamtversorgungsfähiges Entgelt das zusatzversorgungspflichtige Entgelt, das sich ergeben hätte, wenn für den gesamten Monat Dezember 2001 eine Beschäftigung vorgelegen hätte. 4Sind in den Jahren 1999 bis 2001 keine Entgeltpunkte erworben worden, ist für die Ermittlung der Entgeltpunkte das rentenversicherungspflichtige Entgelt maßgebend, das im Monat Dezember 2001 bezogen worden wäre, wenn während des gesamten Monats eine Beschäftigung vorgelegen hätte; für die Ermittlung der Zuschüsse gilt dies entsprechend.

(6) 1Für die Berechnung der Startgutschrift nach Absatz 1 und 2 haben die Pflichtversicherten bis zum 31. Dezember 2002 ihrem Arbeitgeber den Familienstand am 31. Dezember 2001 (§ 23 Absatz 2 c Satz 1 Buchst. a und b VersTV-G.) mitzuteilen. 2Der Arbeitgeber hat die Daten an die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden zu melden.

(7) 1Für die Dynamisierung der Anwartschaften gilt § 19. 2Auf den Zuschlag zur Anwartschaft nach Absatz 1a werden für die Jahre 2001 bis 2010 keine Bonuspunkte (§ 19) gewährt. 3Die Vergabe von Bonuspunkten für die Zeit bis zum 31. Dezember 2016 wird durch die Neuberechnung der Startgutschriften aufgrund der Änderungen durch Artikel 1 des Beschlusses zur Umsetzung des Änderungsstarifvertrags Nr. 7 vom 8. Juni 2017 zum Tarifvertrag über die zusätzliche Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes – Altersvorsorge-TV-Kommunal – (ATV-K) vom 07./08.03.2018 nicht berührt.

§ 34 Höhe der Anwartschaften für am 1. Januar 2002 beitragsfrei Versicherte

(1) 1Die Startgutschriften der am 1. Januar 2002 beitragsfrei Versicherten werden nach der am 31. Dezember 2001 geltenden Versicherungsrentenberechnung ermittelt. 2Auf einen gesetzlichen Anspruch nach § 18 Absatz 2 BetrAVG sind § 33 Absatz 1 Satz 3 und Absatz 1a entsprechend anzuwenden. 3Für die Dynamisierung der Anwartschaften gilt § 33 Absatz 7 entsprechend.

(2) 1Für Beschäftigte, für die § 66 a VersTV-G gilt, findet Absatz 1 mit der Maßgabe Anwendung, dass die Startgutschriften nur nach § 47 Absatz 4 VersTV-G berechnet werden und dass der Berechnung das Entgelt zugrunde zu legen ist, das bei Pflichtversicherung in den letzten fünf Jahren vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses zusatzversorgungspflichtig gewesen wäre. 2Für Beschäftigte nach Satz 1 gilt die Wartezeit als erfüllt.

(3) Für die freiwillig Weiterversicherten gilt Absatz 1 entsprechend.

Abschnitt IV: Schlussvorschriften

§ 35 Sterbegeld

1Sterbegeld wird bei Fortgeltung des bisherigen Rechts Anspruchsberechtigten unter Berücksichtigung des am 31. Dezember 2001 maßgebenden Gesamtbeschäftigungsquotienten in folgender Höhe gezahlt: für Sterbefälle im Jahr 2005 900 Euro, im Jahr 2006 600 Euro, im Jahr 2007 300 Euro. 2Ab dem Jahr 2008 entfällt das Sterbegeld.

§ 36 Sonderregelungen für die Jahre 2001/2002

(1) Anstelle von [§ 2 Absatz 2](#) und des [Satzes 1 der Anlage 2](#) finden bis zum 31. Dezember 2002 der § 4 Absatz 3 und § 5 Absatz 1 bis 3 VersTV-G weiterhin Anwendung.

(2) Soweit bis zum 31. Dezember 2002 zusatzversorgungspflichtiges Entgelt entsprechend § 7 VersTV-G gemeldet wurde, hat es dabei sein Bewenden.

(3) Soweit bis zum 31. Dezember 2002 Beiträge im Sinne des [§ 25](#) entsprechend den Vorschriften des VersTV-G gezahlt wurden, hat es dabei sein Bewenden.

§ 36a Übergangsregelungen

(1) Ist die/der Versicherte oder die/der Betriebsrentenberechtigte vor dem 1. Juli 2007 verstorben, findet [§ 10 Absatz 1 Satz 5](#) keine Anwendung; dies gilt nicht für Neuzusagen, die nach dem 31. Dezember 2006 erteilt wurden.

(2) 1Für Mutterschutzzeiten nach [§ 3 Absatz 2](#) und [§ 6 Absatz 1 MuSchG](#), die in der Zeit vom 1. Januar 2002 bis zum 31. Dezember 2011 liegen, gilt [§ 9 Absatz 1 Satz 4 und 5](#) mit folgenden Maßgaben:

a) 1Die Mutterschutzzeiten werden auf schriftlichen Antrag der Beschäftigten berücksichtigt. 2Geeignete Nachweise zum Beginn und Ende der Mutterschutzfristen sind vorzulegen. 3Der Antrag und die Nachweise sind bei der Zusatzversorgungseinrichtung einzureichen, bei der die Pflichtversicherung während der Mutterschutzzeit bestanden hat.

b) 1Das für die Mutterschutzzeit anzusetzende zusatzversorgungspflichtige Entgelt wird errechnet aus dem durchschnittlichen kalendertäglichen zusatzversorgungspflichtigen Entgelt des Kalenderjahres, das dem Jahr vorangeht, in dem die Mutterschutzfrist begonnen hat. 2Bei der Berechnung des durchschnittlichen Entgelts werden Kalendermonate ohne zusatzversorgungspflichtiges Entgelt nicht berücksichtigt. 3Ist in diesem Zeitraum kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt angefallen, ist für die Berechnung das Entgelt zugrunde zu legen, das sich als durchschnittliches zusatzversorgungspflichtiges Entgelt im Kalenderjahr vor Beginn der Mutterschutzzeit ergeben hätte.

c) Das zusatzversorgungspflichtige Entgelt nach Buchstabe b vermindert sich um das zusatzversorgungspflichtige Entgelt, das nach [§ 9 Absatz 1 ABD Teil D, 10a](#), in der Fassung vom 11. Dezember 2007 für Kalendermonate berücksichtigt worden ist, in denen das Arbeitsverhältnis ganz oder teilweise nach [§ 6 Absatz 1 MuSchG](#) geruht hat.

2Für Beschäftigte mit Mutterschutzzeiten vor dem 1. Januar 2002 gilt Satz 1 bei entsprechendem Antrag der Versicherten bzw. der Rentenberechtigten sinngemäß für die Berechnung ihrer Startgutschriften. 3Am 31. Dezember 2002 Rentenberechtigte mit Mutterschutzzeiten vor dem 1. Januar 2001 erhalten auf Antrag einen Zuschlag zu ihrer Besitzstandsrente, der sich ergibt, wenn auf der Grundlage der Entgelte gemäß [Satz 1 Buchstabe b entsprechend § 8](#) Versorgungspunkte gutgeschrieben würden.

§ 37 (frei)

§ 38 Sonderregelung zu [§ 26 Absatz 5](#)

1Abweichend von [§ 26 Absatz 5](#) gilt für Beschäftigte, für die für Dezember 2001 schon und für Januar 2002 noch eine zusätzliche Umlage im Sinne von § 7 Absatz 4 VersTV-G bezahlt wurde, Folgendes:

Soweit das monatliche zusatzversorgungspflichtige Entgelt den Grenzbetrag nach Satz 3 übersteigt, ist in diesem Arbeitsverhältnis zusätzlich eine Umlage in Höhe von 9 v.H. des übersteigenden Betrages zu zahlen. 2Die sich daraus ergebenden Versorgungspunkte sind zu verdreifachen. 3Grenzbetrag ist das 1,133-fache des Betrages der Entgeltgruppe 15 Stufe 6

ABD jährlich einmal einschließlich der Jahressonderzahlung, wenn die/der Beschäftigte eine zusatzversorgungspflichtige Jahressonderzahlung erhält.

§ 39 In-Kraft-Treten

(1) ¹Diese Versorgungsordnung tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2001 in Kraft. ²Abweichend von Satz 1 tritt [§ 2 Absatz 2](#) am 1. Januar 2003 mit der Maßgabe in Kraft, dass er nur für nach dem 31. Dezember 2002 begründete Arbeitsverhältnisse Anwendung findet.

(2) *(frei)*

(3) Mit dem In-Kraft-Treten dieser Versorgungsordnung tritt - unbeschadet des [§ 36](#) - die Regelung über eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung außer Kraft.

(4) *(frei)*

Anlage 1

(frei)

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 2018 jährlich 3.120 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 2018 jährlich 228,38 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 um, leistet der Arbeitgeber 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.

Teil E: Auszubildende und Praktikanten

E, 1. Regelungen für Auszubildende

1.1. Regelung 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 und Altenpflege, die in Verwaltungen und Betrieben, die unter den Geltungsbereich des ABD fallen, ausgebildet werden.

(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 Weinbaus oder der Forstwirtschaft ausgebildet werden, es sei denn, dass die Beschäftigten des Auszubildenden unter das ABD fallen,
- d) körperlich, geistig oder seelisch behinderte Personen, die aufgrund ihrer Behinderung in besonderen Ausbildungswerkstätten, Berufsförderungswerkstätten oder in Lebenshilfe-einrichtungen ausgebildet werden.

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

§ 2 Ausbildungsvertrag, Nebenabreden

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

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

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

§ 3 Probezeit

(1) Die Probezeit beträgt drei Monate.

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

§ 4 Ärztliche Untersuchungen

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 2:

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

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

§ 4a Belohnungen und Geschenke

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

Protokollnotiz:

1. Die Verletzung der Pflichten gemäß § 4 a kann einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung darstellen; ggf. entsteht Schadensersatzpflicht.
2. Die Ausbildenden haben dafür Sorge zu tragen, dass ihre Auszubildenden in regelmäßigen Abständen über diese Verpflichtungen belehrt werden.
3. Die Ausbildenden haben etwaigen Verstößen nach Möglichkeit durch geeignete organisatorische und personalpolitische Maßnahmen vorzubeugen.

§ 5 Schweigepflicht, Nebentätigkeiten, Schadenshaftung

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

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

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

⁴Auch nicht anzeigepflichtige Nebentätigkeiten dürfen die Dienstobliegenheiten nicht beeinträchtigen.

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

§ 6 Personalakten

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

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

§ 6a Anrufung der Schlichtungsstelle

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

§ 7 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit

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

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

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

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

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

(6) 1Auszubildende dürfen nicht über die nach Absatz 1 geregelte Ausbildungszeit hinaus zu Mehrarbeit herangezogen und nicht mit Akkordarbeit beschäftigt werden. 2§§ 21, 23 ArbSchG und § 17 Absatz 3 BBiG bleiben unberührt.

§ 8 Ausbildungsentgelt

(1) Das monatliche Ausbildungsentgelt beträgt

	ab 1. März 2018	ab 1. März 2019
im ersten Ausbildungsjahr	968,26 Euro	1.018,26 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.018,20 Euro	1.068,20 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.064,02 Euro	1.114,02 Euro
im vierten Ausbildungsjahr	1.127,59 Euro	1.177,59 Euro.

(2) Das Ausbildungsentgelt ist zu demselben Zeitpunkt fällig wie das den Beschäftigten des Auszubildenden 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 b 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 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.

§ 8b 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),
- 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](#)) 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 29 Ausbildungstage beträgt.

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

§ 10 Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte

(1) Bei Dienstreisen und Reisen zur Ablegung der in den Ausbildungsordnungen vorge-schriebenen 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 Fahrpreismäßigungen (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](#)) übersteigen. 2Satz 1 gilt nicht, soweit die Fahrtkosten nach landesrechtlichen Vorschriften von einer Körperschaft des öffentlichen Dienstes getragen werden. 3Die notwendigen Auslagen für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand werden bei Besuch der regulären auswärtigen Berufsschule im Blockunterricht entsprechend Absatz 2 Sätze 3 bis 6 erstattet. 4Leistungen Dritter sind anzurechnen.

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

§ 10a Familienheimfahrten

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

§ 11 Schutzkleidung, Ausbildungsmittel, Lernmittelzuschuss

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

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

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

§ 12 Entgelt im Krankheitsfall

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

(2) Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.

(3) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Ausbildenden erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Ausbildenden zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, erhalten 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).

(2) 1Der Anspruch ermäßigt sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Auszubildende keinen Anspruch auf Ausbildungsentgelt (§ 8), 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 2 und § 6 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes 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 Auszubildende 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 schriftlich geltend gemacht werden.

§ 20 Einmalzahlungen für 2006 und 2007

(aufgehoben)

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)

[Die Regelung für Angestellte und Arbeiter \(ABD Teil D\) gilt entsprechend.](#)

E, 2. Regelung 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 berechnete 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, der Religionspädagogin/des Religionspädagogen	ab 1. März 2018	1.776,21 Euro,
	ab 1. Februar 2019	1.826,21 Euro,
– der Erzieherin/des Erziehers	ab 1. März 2018	1.552,02 Euro,
	ab 1. Februar 2019	1.602,02 Euro,
– der Kinderpflegerin/des Kinderpflegers,	ab 1. März 2018	1.495,36 Euro,
	ab 1. Februar 2019	1.545,36 Euro.

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

§ 9 Sonstige Entgeltregelungen

(1) Für die praktische Tätigkeit an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen und Vorfesttagen, für den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft, für die Überstunden und für die Zeitzuschläge gelten die für die Beschäftigten des Arbeitgebers geltenden Regelungen sinngemäß.

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

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

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

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

§ 10 Urlaub

Praktikantinnen/Praktikanten erhalten Erholungsurlaub unter Fortzahlung ihres Entgelts ([§ 8 Absatz 1](#)) in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Arbeitgebers geltenden Regelungen mit der Maßgabe, dass der Urlaubsanspruch bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche in jedem Urlaubsjahr 29 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

Ansprüche aus dem Praktikantenverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der Praktikantin/dem Praktikanten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden.

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

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, gelten als im 2. Ausbildungsjahr stehend.

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. |

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 2018

Anlage 123

Beschlüsse der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 20./21. Juni 2018

- § 18a ABD Teil A, 1. (Besondere Einmalzahlung)
hier: Änderung des Absatzes 2

rückwirkend zum 1. Januar 2018

- § 29 ABD Teil A, 1. (Arbeitsbefreiung)
hier: Freistellung für Zwecke der Jugendarbeit

zum 1. September 2018

- ABD Teil A, 1. (Allgemeiner Teil)
hier: Rechtsfolgen eines Arbeitgeberwechsels im Geltungsbereich des ABD

rückwirkend zum 1. Januar 2017

- ABD Teil A, 2.1. (Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen [Vorbemerkungen])
hier: Änderungen

zum 1. September 2018

- ABD Teil A, 2.12. (Entgeltordnung für Beschäftigte im Pfarrbüro)
hier: Aufnahme der Tätigkeitsmerkmale gemäß EG 3 und EG 5 für Beschäftigte im Pfarrbüro

zum 1. August 2018

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

hier: Sonderurlaub aus familienpolitischen Gründen

zum 1. August 2018

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

hier: Anrechnungsstunden für Schulpsychologen

zum 1. August 2018

Anlage 122 [\[herunterladen\]](#)

Beschlüsse der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 7./8. März 2018

- ABD Teil A. 1. (Allgemeiner Teil)

hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 14 vom 7. Februar 2017 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005

verschiedene Inkraftsetzungsdaten

- ABD Teil A. 1. (Allgemeiner Teil)

hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 24 vom 17. Juni 2017 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Besonderer Teil Verwaltung – (BT-V) vom 13. September 2005

zum 1. März 2017

- ABD Teil A. 1. (Allgemeiner Teil)

hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 15 vom 17. Juli 2017 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005

zum 1. April 2017

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

hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 13 vom 7. Februar 2017 zum Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA) vom 13. September 2005

zum 1. März 2018

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

hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 14 vom 17. Juli 2017 zum Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA) vom 13. September 2005

zum 1. Januar 2017

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

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

hier: Redaktionelle Änderungen

zum 1. Januar 2018

- ABD Teil D. 10a. (Ordnung über die betriebliche Altersversorgung der bei der Bayerischen Versorgungskammer - Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden - versicherten Beschäftigten im kirchlichen Dienst)

hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 7 vom 8. Juni 2017 zum Tarifvertrag über die zusätzliche Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes – Altersvorsorge-TV-Kommunal – (ATV-K)

verschiedene Inkraftsetzungsdaten

Anlage 121 [\[herunterladen\]](#)

Beschluss des Vermittlungsausschusses der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 18. Januar 2018

- ABD Teil B, 4.1. (Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse arbeitsvertraglich beschäftigter Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)
hier: Umsetzung des Vermittlungsverfahrens V01-2018

zum 1. Mai 2018

Beschlüsse 2017

Anlage 120 [\[herunterladen\]](#)

Beschlüsse der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 29. November 2017

- § 28 ABD Teil A 1. (Sonderurlaub)

hier: Änderung in Folge der Neufassung des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) vom 23. Mai 2017

zum 1. Januar 2018

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

ABD Teil D, 10a. (Ordnung über die betriebliche Altersversorgung der bei der Bayerischen Versorgungskammer – Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden – versicherten Beschäftigten im kirchlichen Dienst – Versorgungsordnung A)

hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 6 vom 29. April 2016 zum Tarifvertrag über die zusätzliche Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes – Altersvorsorge-TV-Kommunal – (ATV-K) vom 1. März 2002 und Anpassung der betrieblichen Altersversorgung an die KZVK

rückwirkend zum 1. März 2016

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

hier: Erhöhung der Förderschulzulage in Umsetzung der Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und kommunalen Arbeitgebern vom 29. April 2016

zum 1. September 2017

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

hier: Redaktionelle Korrekturen

zum 1. Januar 2018

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

hier: Folgeänderungen wegen der Neufassung der Ordnung für Berufsbezeichnungen – Lehrkräfte mit Führungsaufgaben; Systembetreuer, Beratungslehrkräfte und Schulpsychologen

zum 1. Januar 2018

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

hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrag Nr. 6 vom 29. April 2016 zum Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD) vom 27. Oktober 2009

zum 1. Januar 2017

- ABD Teil E, 3. [Richtlinien für die Gewährung von Praktikantenvergütungen (Praktikanten-Richtlinien)]

hier: Änderung von Verweisen durch die Umsetzung der neuen Schulordnung für die Fachakademien (Fachakademieordnung – FakO) vom 9. Mai 2017

zum 1. August 2017

Anlage 119 [\[herunterladen\]](#)

Beschlüsse der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 20. September 2017

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

hier: Eingruppierung von Leiterinnen/Leitern von Kindertageseinrichtungen – Durchschnittsbelegung –

zum 1. Oktober 2017

– ABD Teil A, 2.10. (Vergütungsordnung für Beschäftigte in der Verbands und/oder Bildungsarbeit für Erwachsene)

und

ABD Teil A, 2.11. (Vergütungsordnung für Beschäftigte in der Verbands und/oder Bildungsarbeit für Jugendliche)

hier: Neufassung und Anpassung an die neuen Eingruppierungsrichtlinien gemäß Entgeltordnung im ABD

verschiedene Inkraftsetzungsdaten

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

hier: Altersteilzeit für schwerbehinderte Beschäftigte

zum 1. Januar 2018

Anlage 118 [\[herunterladen\]](#)

Beschlüsse der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 13. Juli 2017

- ABD

hier: Änderungen in Umsetzung der Ordnung der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (Bayerische Regional-KODA-Ordnung – BayRKO)

zum 1. August 2017

- ABD Teil A, 1.

hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 13 vom 24. November 2016 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005

zum 1. März 2017

- Anlage H ABD Teil A, 1. (Selbstauskunft und Verpflichtungserklärung für Beschäftigte zur persönlichen Eignung für den Umgang mit Kindern und Jugendlichen gemäß § 3 Absatz 9)

hier: Anpassungen an die Änderungen des Sozialgesetzbuches – Achtes Buch – durch das Fünfte Gesetz zur Änderung des Strafgesetzbuches – Verbesserung des Schutzes der sexuellen Selbstbestimmung vom 4. November 2016 und durch das Gesetz zur Verbesserung

der Bekämpfung des Menschenhandels und zur Änderung des Bundeszentralregistergesetzes sowie des Achten Buches Sozialgesetzbuch vom 11. Oktober 2016

zum 1. August 2017

- ABD Teil A, 2.1. Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen)
hier: Ausbildungs- und Prüfpflicht

zum 1. September 2017

- ABD Teil A, 2.6. (Entgeltordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst)
hier: Förderschulzulage für kirchliche Schulbeauftragte in der Erzdiözese München und Freising

zum 1. August 2017

- ABD Teil A, 3. (Regelung zur Überleitung der Beschäftigten und des Übergangsrechts)
hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 12 vom 24. November 2016 zum Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA)

zum 1. März 2017

- ABD Teil A, 3. (Regelung zur Überleitung der Beschäftigten und des Übergangsrechts)
hier: Folgeänderungen nach Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 22 vom 29. April 2016 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Besonderer Teil Verwaltung – (BT-V) vom 13. September 2005

zum 1. Januar 2017

- ABD Teil A, 4.1. (Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse arbeitsvertraglich beschäftigter Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)
hier: Anrechnungsstunden für Beratungslehrkräfte und Schulpsychologinnen und Schulpsychologen

zum 1. August 2017

- ABD Teil A, 4.3. (Ordnung für Berufsbezeichnungen von arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft)
hier: Neufassung

zum 1. Januar 2018

- ABD Teil D, 4. (Arbeitszeitkontenregelung)
hier: Änderung der befristeten Laufzeit

zum 1. August 2017

Anlage 117 [\[herunterladen\]](#)

Beschlüsse der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 16. März 2017

§ 4 ABD Teil A, 1. (Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung)
hier: Herstellung vergleichbarer Einsatzmöglichkeiten wie im öffentlichen Dienst

zum 1. Mai 2017

– § 20 ABD Teil A, 1. (Jahressonderzahlung)
hier: anteilige Zahlung und Zahlung bei Altersteilzeit

zum 1. Mai 2017

– ABD Teil A, 1.

hier: Regelungen für Beschäftigte in der Pflege in Umsetzung der neuen Entgeltordnung

zum 1. April 2017

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

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

zum 1. Mai 2017

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

hier: Anpassung der Dienstordnung an die Änderungen der Verordnung zur Ausführung des Bayerischen Kinderbildungs- und -betreuungsgesetzes (AVBayKiBiG) vom 12. September 2013

zum 1. Mai 2017

Beschluss betrifft nur Diözese Augsburg

– ABD Teil F, 13. (Sonderregelung zum Entgelt für Religionslehrkräfte im Kirchendienst in der Diözese Augsburg)

hier: Billigung von Zulagenregelungen

zum 1. September 2017

2. Ordnung für Schlichtungsverfahren

Auf Beschluss der Bayerischen Regional-KODA und auf der Grundlage des c. 1714 CIC/83 mit dem Ziel, einvernehmlich Streitfragen aus dem kirchlichen Dienstverhältnis beizulegen, erlässt der (Erz-)Bischof von _____ die

Ordnung für Schlichtungsverfahren

zur Beilegung von Streitigkeiten zwischen Dienstgebern und Mitarbeitern aus dem Arbeitsverhältnis.

I. Die Schlichtungsstelle

§ 1 Name, Sitz, Geschäftsstelle

- (1) Die Schlichtungsstelle führt die Bezeichnung „Schlichtungsstelle für die (Erz-)Diözese ...“
- (2) Sie hat ihren Sitz beim (Erz-)Bischöflichen Ordinariat ...
- (3) Ihre Geschäftsstelle ist in ...

§ 2 Zuständigkeit

- (1) Die Schlichtungsstelle ist zuständig im Bereich kirchlicher Einrichtungen in der (Erz-)Diözese und im Bereich überdiözesaner Einrichtungen, die ihren Sitz im Gebiet der (Erz-)Diözese haben, für die Beilegung von Streitigkeiten zwischen kirchlichen Mitarbeitern und ihren Dienstgebern aus dem Arbeitsverhältnis, soweit diese dem Regelungsbereich der Bayer. Regional-KODA unterfallen.
- (2) Die Schlichtungsstelle ist nicht zuständig bei Streitigkeiten im Zusammenhang mit der bischöflichen Sendung für pastorale Dienste oder religiöse Unterweisung.

§ 3 Mitglieder

- (1) ¹Die Schlichtungsstelle setzt sich aus einem Vorsitzenden und vier Beisitzern zusammen, die ehrenamtlich tätig werden. ²Ist der Vorsitzende verhindert, tritt an seine Stelle der stellvertretende Vorsitzende.
³Die bestellten Beisitzer werden im Verhinderungsfall von den stellvertretenden Beisitzern in der Reihenfolge ihrer Bestellung vertreten.
- (2) ¹Der Vorsitzende und der stellvertretende Vorsitzende müssen der katholischen Kirche angehören und dürfen in der Ausübung ihrer allgemeinen Gliedschaftsrechte nicht gehindert sein. ²Sie müssen die Befähigung zum Richteramt haben und dürfen weder im kirchlichen Dienst stehen, noch Mitglied eines kirchlichen Organs sein, das zur gesetzlichen Vertretung berufen ist.

3Die Beisitzer und ihre Stellvertreter müssen der katholischen Kirche angehören und dürfen in der Ausübung ihrer allgemeinen Gliedschaftsrechte nicht gehindert sein. 4Sie müssen im kirchlichen Dienst in der Diözese stehen.

(3) 1Zwei Beisitzer und deren Stellvertreter werden vom Generalvikar bestellt. 2Die weiteren Beisitzer und deren Stellvertreter bestellt der Vorstand der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft (DiAG) Abteilung A. 3Besteht keine DiAG, so wählt die beim (Erz-)Bischöflichen Ordinariat bestehende Mitarbeitervertretung (MAV) die Beisitzer und deren Stellvertreter.

(4) 1Der Vorsitzende und der stellvertretende Vorsitzende werden aufgrund eines gemeinsamen Vorschlags der Beisitzer vom Diözesanbischof ernannt. 2Kommt ein gemeinsamer Vorschlag innerhalb einer vom Diözesanbischof gesetzten Frist nicht zustande, ernannt der Diözesanbischof den Vorsitzenden und den stellvertretenden Vorsitzenden nach vorheriger Anhörung des Vorstandes der DiAG A bzw. der MAV beim (Erz-)Bischöflichen Ordinariat.

§ 4 Unabhängigkeit, Schweigepflicht

(1) 1Die Mitglieder der Schlichtungsstelle sind unabhängig. 2Sie sind nur an Recht, Gesetz und ihr Gewissen gebunden.

(2) Sie unterliegen der Schweigepflicht; dies gilt auch für die Zeit nach ihrem Ausscheiden aus dem Amt.

(3) Der Vorsitzende belehrt die Mitglieder der Schlichtungsstelle über die Rechtsstellung nach Abs. 1 und über die Pflicht nach Abs. 2.

§ 5 Amtszeit

1Die Amtszeit der Mitglieder der Schlichtungsstelle beträgt vier Jahre. 2Sie beginnt mit der Ernennung des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden durch den Diözesanbischof. 3Die Mitglieder der Schlichtungsstelle bleiben nach Ablauf der Amtszeit bis zur Bestellung bzw. Ernennung eines Nachfolgers im Amt.

§ 5a Abhängigkeit, Befangenheit, Ablehnung

(1) Hinsichtlich eines Ausschlusses oder eine Ablehnung von Mitgliedern der Schlichtungsstelle gelten die [§§ 41 bis 44 ZPO](#) entsprechend.

(2) Als Vorsitzender ist ferner ausgeschlossen, wer eine der Parteien vor Beginn des Verfahrens im Zusammenhang mit dem Streitgegenstand berät oder vertreten hat oder zu einer der beiden Parteien in einem direkten oder indirekten Abhängigkeitsverhältnis steht.

(3) 1Über den Ausschluss bzw. die Ablehnung nach Abs. 1 und den Ausschluss nach Abs. 2 befindet die Schlichtungsstelle nach Anhörung des Betroffenen ohne seine Beteiligung. 2Ist der Vorsitzende der Schlichtungsstelle oder sein Stellvertreter Betroffener, so befindet die Schlichtungsstelle unter Vorsitz des jeweils nicht betroffenen Vorsitzenden endgültig.

§ 6 Vorzeitige Beendigung, Ausscheiden, Abberufung

(1) Ein Mitglied kann jederzeit aus wichtigem Grund durch schriftliche Erklärung sein Amt niederlegen.

(2) Das Amt eines Mitglieds endet

1. wenn eine Voraussetzung für seine Berufung fehlt oder wegfällt,
2. wenn Gründe vorliegen, die bei einem Arbeitnehmer zur Kündigung eines Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund berechtigen,
3. im Falle des Verlustes der Geschäftsfähigkeit,
4. bei fortgesetzter Verletzung seiner Pflichten nach dieser Ordnung.

(3) Hinsichtlich der Beendigung ist [§ 5 a Abs. 3](#) entsprechend anzuwenden.

II. Das Schlichtungsverfahren

§ 7 Beteiligte

(1) Beteiligte am Verfahren sind

1. Antragsteller
2. Antragsgegner.

(2) Der Vorsitzende der Schlichtungsstelle hat von Amts wegen in Fällen, in denen eine stiftungsaufsichtliche Genehmigung für den Arbeitsvertrag erforderlich ist, die Bestimmungen der Kirchenstiftungsordnung zu beachten.

§ 7a Zulassung von Bevollmächtigten

Die Beteiligten können das Schlichtungsverfahren selbst oder durch einen Bevollmächtigten nach einer freien Wahl führen.

§ 7b Kostenhilfe

1Beteiligte, die das Schlichtungsverfahren durch einen Bevollmächtigten führen, erhalten auf Antrag Kostenhilfe, wenn die Hinzuziehung notwendig oder zweckmäßig ist und der Antrag auf Schlichtung hinreichend Aussicht auf Erfolg bietet. 2Der Antrag ist bei der Schlichtungsstelle zu stellen. 3Der Vorsitzende entscheidet über die Bewilligung nach vorheriger Anhörung der Beteiligten.

§ 8 Antragsgrundsatz

(1) 1Die Schlichtungsstelle wird nur auf Antrag tätig. 2Anträge sind schriftlich über die Geschäftsstelle an den Vorsitzenden der Schlichtungsstelle zu richten. 3Dieser hat ggf. auf eine sachdienliche Ergänzung des Antrags hinzuwirken.

(2) Ein Antrag auf Schlichtung kann nur gestellt werden, wenn das Antragsbegehren zuvor schriftlich gegenüber dem Dienstgeber gestellt und von diesem innerhalb von vier Wochen schriftlich abgelehnt worden ist.

(3) Liegt innerhalb von vier Wochen keine schriftliche Antwort des Dienstgebers vor, wird eine negative Antwort vermutet.

§ 9 Antragsinhalt

(1) 1Der Antrag muss den Antragsteller, den Antragsgegner, die sonstigen Beteiligten und den Streitgegenstand bezeichnen und soll ein bestimmtes Antragsbegehren enthalten. 2Zur Begründung dienende Tatsachen und Beweismittel ([§ 16 Abs. 1](#)) sollen angegeben, wesentliche Schriftstücke beigefügt werden.

(2) 1Entspricht der Antrag diesen Anforderungen nicht, so hat der Vorsitzende den Antragsteller zu der erforderlichen Ergänzung innerhalb einer Vier-Wochen-Frist aufzufordern. 2Sachdienliche Ergänzungen und Änderungen können nur bis zur Entscheidung vorgebracht werden.

§ 10 Zurücknahme, Änderung des Antrags

(1) 1Der Antragsteller kann seinen Antrag jederzeit zurücknehmen. 2Dies erfolgt durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Vorsitzenden der Schlichtungsstelle.

(2) Eine Änderung des Antrags durch den Antragsteller ist zulässig, wenn der Antragsgegner einwilligt oder die Schlichtungsstelle die Änderung für sachdienlich hält.

§ 11 Zurückweisung des Antrags

Erweist sich ein Antrag als unzulässig oder als offensichtlich unbegründet, so kann ihn der Vorsitzende nach interner Beratung mit den übrigen Mitgliedern der Schlichtungsstelle ohne mündliche Verhandlung unter Angabe der Gründe abweisen.

§ 12 Befugnisse des Vorsitzenden

(1) Ohne die Beisitzer hinzuzuziehen kann der Vorsitzende solche Maßnahmen treffen, die der zügigen Abwicklung des Verfahrens dienen.

(2) 1Der Vorsitzende kann aus wichtigem Grund in Eilfällen sachdienliche einstweilige Anordnungen treffen. 2Die einstweilige Anordnung ergeht ohne mündliche Verhandlung.

(3) 1Der Vorsitzende verfügt die Zustellung des Antrags an den Antragsgegner. 2Zugleich ist der Antragsgegner aufzufordern, sich innerhalb einer festzusetzenden Frist schriftlich zu äußern.

(4) 1Der Vorsitzende hat das Recht, das persönliche Erscheinen der Beteiligten anzuordnen. 2Diese können sich durch einen Bevollmächtigten vertreten lassen. 3Bei Nichterscheinen des Antragstellers erklärt der Vorsitzende die Schlichtung für gescheitert. 4Bei Nichterscheinen des Antragsgegners ergeht nach Aktenlage eine Entscheidung (Einigungsempfehlung).

§ 13 Verhandlungsvorbereitung, mündliche Verhandlung

- (1) Das Schlichtungsverfahren ist in der Regel in einem umfassend vorbereiteten Termin zur mündlichen Verhandlung zu erledigen.
- (2) Der Vorsitzende hat erforderliche vorbereitende Maßnahmen rechtzeitig zu veranlassen.
- (3) Der Vorsitzende kann den Beteiligten im schriftlichen Verfahren einen Gütevorschlag unterbreiten und hierzu eine Äußerungsfrist festsetzen.
- (4) Kommt keine Einigung zustande, wird vom Vorsitzenden der Termin zur mündlichen Verhandlung anberaumt.

§ 14 Ladung zur mündlichen Verhandlung

1Der Vorsitzende bestimmt den Termin zur mündlichen Verhandlung und lädt Antragsteller, Antragsgegner und sonstige Beteiligte mit einer Frist von zwei Wochen. 2Die Frist kann im Eilfall auf eine Woche verkürzt werden.

§ 15 Ablauf der mündlichen Verhandlung

- (1) Die Verhandlungen der Schlichtungsstelle sind nicht öffentlich.
- (2) 1Der Vorsitzende leitet die Verhandlung. 2Der Vorsitzende trägt zu Beginn der Verhandlung den wesentlichen Inhalt der Akten vor.
- (3) Der Vorsitzende hat darauf hinzuwirken, dass unklare Anträge erläutert, sachdienliche Anträge gestellt, ungenügende tatsächliche Angaben ergänzt, ferner alle für die Festlegung und Beurteilung des Sachverhalts wesentlichen Erklärungen abgegeben werden.
- (4) Die Streitsache ist in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht zu erörtern.
- (5) Über die mündliche Verhandlung ist von einem damit Beauftragten ein Protokoll zu fertigen, welches den wesentlichen Verhandlungsablauf, die Ergebnisse einer Beweisaufnahme und die gestellten Anträge enthält.

§ 16 Beweisaufnahme

- (1) Soweit es erforderlich ist, erhebt die Schlichtungsstelle Beweis durch Augenschein, hört Zeugen, von der Schlichtungsstelle angeforderte Sachverständige sowie die Beteiligten und sieht Urkunden ein.
- (2) 1Die Beweisaufnahme hat in der mündlichen Verhandlung zu erfolgen. 2Auf Anordnung des Vorsitzenden können ausnahmsweise Beweisaufnahmen vor der mündlichen Verhandlung durchgeführt werden. 3Antragsteller, Antragsgegner und sonstige Beteiligte sind dazu zu laden.

§ 17 Einigungsempfehlung

(1) ¹Die Schlichtungsstelle hat eine Beilegung des Streitfalles anzustreben und soll deshalb den Parteien unter Würdigung der Sach- und Rechtslage eine begründete Einigungsempfehlung unterbreiten. ²Die Einigungsempfehlung wird entweder während der mündlichen Verhandlung oder schriftlich mit einer zu bestimmenden Äußerungsfrist unterbreitet.

(2) Wird die Einigungsempfehlung in der mündlichen Verhandlung unterbreitet, so ist auf Antrag eines Beteiligten eine zu bestimmende Äußerungsfrist zu gewähren.

§ 18 Rechtscharakter der Einigungsempfehlung

(1) Wird die Einigungsempfehlung von beiden Parteien angenommen, wird sie durch Unterschrift beider Seiten rechtsverbindlich.

(2) Wird die Einigungsempfehlung von einer der beiden Parteien nicht angenommen, erklärt der Vorsitzende die Schlichtung für gescheitert.

§ 19 Verfahrenskosten

(1) Verfahrenskosten werden nicht erhoben.

(2) ¹Beteiligten sowie Zeugen und Sachverständigen werden Fahrtkosten nach der diözesanen Reisekostenordnung auf Antrag erstattet. ²Zeugen und Sachverständige werden entsprechend den Bestimmungen für das Verfahren vor den staatlichen Arbeitsgerichten entschädigt. ³Die Kosten hat der am Verfahren beteiligte Dienstgeber zu tragen.

§ 20 Kosten der Schlichtungsstelle

¹Die Kosten der Schlichtungsstelle einschließlich einer Aufwandsentschädigung für den Vorsitzenden der Schlichtungsstelle bzw. für dessen Stellvertreter trägt die (Erz-)Diözese. ²Anfallende Reisekosten werden gemäß der diözesanen Reisekostenordnung auf Antrag erstattet.

§ 21 Übergangsregelung

Die Mitglieder der Schlichtungsstelle bleiben bis zur rechtswirksamen Neuberufung im Amt.

§ 22 In-Kraft-Treten

¹Diese Ordnung tritt am 01.06.2001 in Kraft. ²Gleichzeitig tritt die Ordnung für Schlichtungsverfahren für Streitigkeiten aus dem Dienstverhältnis vom (s. Amtsblatt Nr. .../19....) außer Kraft.

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

*Diese Ordnung wird gleichermaßen als Beihilfeordnung i.S.v. Nr. 2 der Anlage 11 zu den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) erlassen.

§ 1 Regelungsbereich

1Die Beihilfeordnung Teil A regelt die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts-, Pflege- und sonstigen Fällen nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen (Erster Abschnitt) und nach arbeitsvertragsrechtlichen Vorschriften (Zweiter Abschnitt). 2Soweit diese Beihilfeordnung keine Bestimmungen enthält, gelten ergänzend die Bayerische Beihilfeverordnung (BayBhV) bzw. die Beihilferegelungen des Freistaates Bayern für die Arbeitnehmer und Auszubildenden und für den Tarif 820 K und 820 K Plus als Beihilfeablöseversicherung die Allgemeinen Versicherungsbedingungen für die Krankheitskostenversicherung nach Art der Schadenversicherung (AVB/KK-SV) der Bayerischen Beamtenkrankenkasse AG.

Erster Abschnitt: Beihilfe nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen

§ 2 Privat krankenversicherte Priester und Kirchenbeamte

(1) Privat krankenversicherte Priester, die in einer deutschen (Erz-)Diözese inkardiniert sind, Priesteramtskandidaten ab der Diakonenweihe, Kirchenbeamte, Priester im Ruhestand, Ruhestandsbeamte und deren versorgungsberechtigte Hinterbliebene, sowie Dienstanfänger, solange diese von der (Erz-)Diözese, dem Bischöflichen Stuhl, einer kirchlichen Stiftung bzw. einer sonstigen Einrichtung im Geltungsbereich des ABD in der (Erz-)Diözese Dienstbezüge, Ruhegehalt, Anwärterbezüge bzw. entsprechende Vergütungen erhalten oder bis zu ihrem Eintritt in den Ruhestand erhalten haben, erhalten Beihilfeleistungen wie privat krankenversicherte Beamte des Freistaates Bayern.

Anmerkung zu § 2 Abs. 1:

Für Aufwendungen, die bis einschließlich 31.12.2018 entstehen, beträgt für privat krankenversicherte Priester im Ruhestand in Krankheitsfällen der Bemessungssatz der Beihilfeleistungen 50 v.H.. Für Aufwendungen, die ab 01.01.2019 entstehen, gelten bezüglich des Bemessungssatzes der Beihilfeleistungen für Priester im Ruhestand die Regelungen wie für privat krankenversicherte Beamte (im Ruhestand) des Freistaates Bayern.

(2) Privat krankenversicherte berücksichtigungsfähige Angehörige von Personen im Sinne des Abs. 1 erhalten Beihilfeleistungen wie Angehörige von Beamten des Freistaates Bayern mit der Maßgabe, dass sie bei Übersteigen der Einkommensgrenze des [§ 7 Abs. 4 Nr. 2 BayBhV](#) Beihilfeleistungen wie Angehörige eines privat krankenversicherten Arbeitnehmers des Freistaates Bayern mit Beitragszuschuss des Arbeitgebers nach [§ 257 SGB V](#) erhalten.

(3) 1Gesetzlich krankenversicherte berücksichtigungsfähige Angehörige von Personen im Sinne des Abs. 1 erhalten Beihilfeleistungen wie Angehörige eines in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversicherten Arbeitnehmers des Freistaates Bayern. 2Die Einkommensgrenze des [§ 7 Abs. 4 Nr. 2 BayBhV](#) findet keine Anwendung.

3Darüber hinaus erhalten sie auf Kosten des kirchlichen Dienstgebers Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K.

(4) Für inkardinierte Priester beträgt in Krankheits- und Pflegefällen, die durch einen Dienstunfall verursacht sind, der Bemessungssatz der Beihilfeleistungen 100 v. H.

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

(1) 1Privat krankenversicherte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, denen ein Anspruch auf Beihilfe nach beamtenrechtlichen Grundsätzen durch den Dienstgeber schriftlich zugesichert wurde, erhalten Beihilfeleistungen wie privat krankenversicherte Personen im Sinne des [§ 2 Abs. 1](#). 2Wenn sie dem Grunde nach in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungspflichtig werden und sich von der Versicherungspflicht befreien lassen, erhalten sie Beihilfeleistungen wie privat krankenversicherte Arbeitnehmer des Freistaates Bayern mit Beitragszuschuss des Arbeitgebers nach [§ 257 SGB V](#). Satz 2 gilt nicht, wenn der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin von der Regelung der Altersteilzeitarbeit nach dem ABD oder von der Möglichkeit einer Teilrente Gebrauch macht oder eine weitergehende Zusage erhalten hat.

(2) 1Privat krankenversicherte berücksichtigungsfähige Angehörige von Personen im Sinne des Abs. 1 erhalten Beihilfeleistungen wie Angehörige von Personen im Sinne des [§ 2 Abs. 1](#). 2Bei Übersteigen der Einkommensgrenze des [§ 7 Abs. 4 Nr. 2 BayBhV](#) oder, wenn der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin dem Grunde nach in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungspflichtig wird und sich von der Versicherungspflicht befreien lässt, erhalten sie Beihilfeleistungen wie Angehörige eines privat krankenversicherten Arbeitnehmers des Freistaates Bayern mit Beitragszuschuss des Arbeitgebers nach [§ 257 SGB V Satz 2 Alternative 2](#) gilt nicht, wenn der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin von der Regelung der Altersteilzeitarbeit nach dem ABD oder von der Möglichkeit einer Teilrente Gebrauch macht oder eine weitergehende Zusage erhalten hat.

(3) 1Gesetzlich krankenversicherte berücksichtigungsfähige Angehörige von Personen im Sinne des Abs. 1 erhalten Beihilfeleistungen wie Angehörige eines in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversicherten Arbeitnehmers des Freistaates Bayern. 2Die Einkommensgrenze des [§ 7 Abs. 4 Nr. 2 BayBhV](#) findet keine Anwendung. 3Darüber hinaus erhalten sie auf Kosten des kirchlichen Dienstgebers Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K.

§ 2b Beamte des Katholischen Schulwerks in Bayern

(1) Beamte des Katholischen Schulwerks in Bayern erhalten Beihilfeleistungen wie Beamte des Freistaates Bayern.

(2) 1Berücksichtigungsfähige Angehörige von Beamten des katholischen Schulwerks in Bayern erhalten Beihilfeleistungen wie Angehörige von Beamten des Freistaates Bayern mit der Maßgabe, dass Angehörige, die in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert oder freiwillig mit Arbeitgeberzuschuss versichert sind, Beihilfeleistungen wie Angehörige eines in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversicherten Arbeitnehmers des Freistaates Bayern erhalten. 2Diese Angehörigen erhalten darüber hinaus auf Kosten des kirchlichen Dienstgebers Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K. 3Die

Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K werden solange gewährt, wie Aufwendungen für Wahlleistungen im Krankenhaus [\[Art. 96 Abs. 2 Satz 5 Bayerisches Beamtengesetz \(BayBG\)\]](#) für pflichtversicherte Angehörige von Beamten des Freistaates Bayern beihilfefähig sind.

§ 3 Gesetzlich krankenversicherte Priester und Kirchenbeamte

(1) ¹Gesetzlich krankenversicherte Priester, die in einer deutschen (Erz-)Diözese inkardiniert sind, Priesteramtskandidaten ab der Diakonenweihe, Kirchenbeamte, Priester im Ruhestand, Ruhestandsbeamte und deren versorgungsberechtigte Hinterbliebene, sowie Dienstanfänger, solange diese von der (Erz-)Diözese, dem Bischöflichen Stuhl, einer kirchlichen Stiftung bzw. einer sonstigen Einrichtung im Geltungsbereich des ABD in der (Erz-)Diözese Dienstbezüge, Ruhegehalt, Anwärterbezüge bzw. entsprechende Vergütungen erhalten oder bis zu ihrem Eintritt in den Ruhestand erhalten haben, erhalten Beihilfeleistungen wie in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversicherte Arbeitnehmer des Freistaates Bayern. ²Darüber hinaus erhalten sie auf Kosten des kirchlichen Dienstgebers Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K.

(2) ¹Privat krankenversicherte berücksichtigungsfähige Angehörige von Personen im Sinne des Abs. 1 erhalten Beihilfeleistungen wie Angehörige eines privat krankenversicherten Arbeitnehmers des Freistaates Bayern mit Beitragszuschuss des Arbeitgebers nach [§ 257 SGB V](#). ²Die Einkommensgrenze des [§ 7 Abs. 4 Nr. 2 BayBhV](#) findet keine Anwendung.

(3) ¹Gesetzlich krankenversicherte berücksichtigungsfähige Angehörige von Personen im Sinne des Abs. 1 erhalten Beihilfeleistungen wie Angehörige eines in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversicherten Arbeitnehmers des Freistaates Bayern. ²Die Einkommensgrenze des [§ 7 Abs. 4 Nr. 2 BayBhV](#) findet keine Anwendung. ³Darüber hinaus erhalten sie auf Kosten des kirchlichen Dienstgebers Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K.

(4) Für inkardinierte Priester beträgt in Krankheits- und Pflegefällen, die durch einen Dienstunfall verursacht sind, der Bemessungssatz der Beihilfeleistungen 100 v. H.

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

(1) ¹Gesetzlich krankenversicherte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, denen ein Anspruch auf Beihilfe nach beamtenrechtlichen Grundsätzen durch den Dienstgeber schriftlich zugesichert wurde, erhalten Beihilfeleistungen wie in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversicherte Arbeitnehmer des Freistaates Bayern. ²Darüber hinaus erhalten sie auf Kosten des kirchlichen Dienstgebers Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K.

(2) ¹Privat krankenversicherte berücksichtigungsfähige Angehörige von Personen im Sinne des Abs. 1 erhalten Beihilfeleistungen wie Angehörige eines privat krankenversicherten Arbeitnehmers des Freistaates Bayern mit Beitragszuschuss des Arbeitgebers nach [§ 257 SGB V](#). ²Die Einkommensgrenze des [§ 7 Abs. 4 Nr. 2 BayBhV](#) findet keine Anwendung.

(3) 1Gesetzlich krankenversicherte berücksichtigungsfähige Angehörige von Personen im Sinne des Abs. 1 erhalten Beihilfeleistungen wie Angehörige eines in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversicherten Arbeitnehmers des Freistaates Bayern. 2Die Einkommensgrenze des [§ 7 Abs. 4 Nr. 2 BayBhV](#) findet keine Anwendung. 3Darüber hinaus erhalten sie auf Kosten des kirchlichen Dienstgebers Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K.

§ 4 Zuständigkeit

Oberste Dienstbehörde bzw. sonstige Behörde im Sinne der [Bayerischen Beihilfeverordnung](#) ist das (Erz-)Bischöfliche Ordinariat.

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

§ 5 Gesetzlich krankenversicherte hauptberufliche Diakone

(1) 1Gesetzlich krankenversicherte hauptberufliche Diakone erhalten Beihilfeleistungen wie in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversicherte Arbeitnehmer des Freistaates Bayern auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen sowie im Falle der Beendigung des Dienstverhältnisses wegen des Bezugs einer Rente wegen Erwerbsminderung¹ oder wegen Alters. 2Darüber hinaus erhalten sie auf Kosten des kirchlichen Dienstgebers Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K.

¹d.h. Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit

(2) Gesetzlich krankenversicherte berücksichtigungsfähige Angehörige von Diakonen im Sinne von Abs. 1 erhalten Beihilfeleistungen wie der Diakon.

(3) Solange der Diakon Beihilfeleistungen nach Abs. 1 erhält, erhalten seine privat krankenversicherten berücksichtigungsfähigen Angehörigen Beihilfeleistungen wie Angehörige von privat krankenversicherten Arbeitnehmern des Freistaates Bayern mit Beitragszuschuss des Arbeitgebers nach [§ 257 SGB V](#).

(4) Die Einkommensgrenze des [§ 7 Abs. 4 Nr. 2 BayBhV](#) findet keine Anwendung.

(5) Unabhängig von der zeitlichen Gestaltung des Dienstes werden die jeweiligen Beihilfeleistungen in vollem Umfang erbracht.

Anmerkung zu § 5:

§ 5 gilt nur für Diakone die am 01.08.2016 oder danach im aktiven Dienst stehen. Diakone, die am 01.08.2016 bereits im Ruhestand sind, erhalten Beihilfe nur, sofern und soweit gemäß diözesanen Regelungen eine entsprechende Zusage erteilt wurde.

§ 5a Privat krankenversicherte hauptberufliche Diakone

(1) Privat krankenversicherte hauptberufliche Diakone erhalten Beihilfeleistungen wie in der privaten Krankenversicherung versicherte Arbeitnehmer des Freistaates Bayern mit Beitragszuschuss des Arbeitgebers nach [§ 257 SGB V](#) auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen sowie im Falle der Beendigung des Dienstverhältnisses wegen des Bezugs einer Rente wegen Erwerbsminderung¹ oder wegen Alters.

¹d.h. Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit

Anmerkung zu § 5a Abs. 1:

§ 5a Abs. 1 gilt im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen sowie im Falle der Beendigung des Dienstverhältnisses wegen des Bezugs einer Rente wegen Erwerbsminderung oder wegen Alters mit der Maßgabe, dass Aufwendungen für stationäre Krankenhausbehandlung nicht beihilfefähig und sonstige Aufwendungen, soweit sie zustehende Leistungen aus der privaten Krankenversicherung übersteigen, nur bis zu einem Betrag von maximal 1000,- Euro pro Kalenderjahr beihilfefähig sind.

(2) Privat krankenversicherte berücksichtigungsfähige Angehörige von Diakonen im Sinne des Abs. 1 erhalten Beihilfeleistungen wie der Diakon.

(3) Solange der Diakon Beihilfeleistungen nach Abs. 1 erhält, erhalten seine gesetzlich krankenversicherten berücksichtigungsfähigen Angehörigen Beihilfeleistungen wie berücksichtigungsfähige Angehörige von der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversicherten Arbeitnehmern des Freistaates Bayern. Darüber hinaus erhalten Sie auf Kosten des kirchlichen Dienstgebers Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K.

(3) Die Einkommensgrenze des [§ 7 Abs. 2 Nr. 2 BayBhV](#) findet keine Anwendung.

(4) Unabhängig von der zeitlichen Gestaltung des Dienstes werden die jeweiligen Beihilfeleistungen in vollem Umfang erbracht.

Anmerkung zu § 5a:

§ 5a gilt nur für Diakone, die am 01.08.2016 oder danach im aktiven Dienst stehen. Diakone, die am 01.08.2016 bereits im Ruhestand sind, erhalten Beihilfe nur, sofern und soweit gemäß diözesanen Regelungen eine entsprechende Zusage erteilt wurde."

Dritter Abschnitt: Beihilfe auf Grund arbeitsvertragsrechtlicher Vorschriften

§ 6 Berechtigte Personen

Dieser Abschnitt regelt die Gewährung von Beihilfen an nicht in einer deutschen (Erz-)Diözese inkardinierte Priester, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und Auszubildende – im Folgenden Beschäftigte – im Dienst der (Erz-)Diözese oder sonstiger Einrichtungen im Geltungsbereich des ABD.

§ 7 Beihilfeleistungen

(1) Gesetzlich krankenversicherte Beschäftigte erhalten Beihilfeleistungen wie in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversicherte Arbeitnehmer des Freistaates Bayern.

(1a) ¹Gesetzlich krankenversicherte berücksichtigungsfähige Angehörige von Beschäftigten im Sinne von Abs. 1 erhalten Beihilfeleistungen wie Angehörige von in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversicherten Arbeitnehmern des Freistaates Bayern. ²Privat krankenversicherte Angehörige erhalten keine Beihilfeleistungen.

(2) Privat krankenversicherte Beschäftigte und deren privat krankenversicherte berücksichtigungsfähige Angehörige erhalten Beihilfeleistungen wie in der privaten Krankenversicherung versicherte Arbeitnehmer des Freistaates Bayern mit Beitragszuschuss des Arbeitgebers nach [§ 257 SGB V](#).

(2a) ¹Ehegatten von Beschäftigten nach Abs. 2, die auf Grund eines eigenen Beschäftigungsverhältnisses in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, und deren mitversicherte berücksichtigungsfähige Kinder sowie berücksichtigungsfähige Kinder, die selbst in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, erhalten Beihilfeleistungen wie berücksichtigungsfähige Angehörige von in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversicherten Arbeitnehmern des Freistaates Bayern. ²Privat krankenversicherte Ehegatten mit eigenem Beschäftigungsverhältnis erhalten keine Beihilfeleistungen.

(3) Die Einkommensgrenze des [§ 7 Abs. 4 Nr. 2 BayBhV](#) findet keine Anwendung.

(4) Unabhängig vom Beschäftigungsumfang werden die jeweiligen Beihilfeleistungen in vollem Umfang erbracht.

(5) Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die nach Erreichen der Altersgrenze des [§ 33 Abs. 1 Buchst. a ABD Teil A, 1](#). weiter beschäftigt werden, erhalten aus dieser Beschäftigung keine Beihilfeleistungen.

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

(1) ¹Beschäftigte im Sinne des [§ 36 b ABD Teil A, 1](#). erhalten nach Ablauf der jeweiligen diözesanen Wartezeit auf Kosten des kirchlichen Dienstgebers für die Dauer der Beschäftigung, auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen, Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K. ²Bei entsprechender

schriftlicher Zusage werden die Beihilfeleistungen auch im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Bezugs einer Rente wegen Erwerbsminderung² oder wegen Alters gewährt.

² d. h. Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit

(2) Gesetzlich krankenversicherte berücksichtigungsfähige Angehörige von Beschäftigten im Sinne des Abs. 1 erhalten Beihilfeleistungen wie der Beschäftigte.

(3) Solange der/die Beschäftigte Beihilfeleistungen nach Abs. 1 erhält, erhalten seine/ihre privat krankenversicherten berücksichtigungsfähigen Angehörigen Beihilfeleistungen wie Angehörige von privat krankenversicherten Arbeitnehmern des Freistaates Bayern mit Beitragszuschuss des Arbeitgebers nach [§ 257 SGB V](#).

(4) [§ 7 Abs. 3 und Abs. 4](#) gelten entsprechend.

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

(1) Gesetzlich krankenversicherte Beschäftigte erhalten bei entsprechender schriftlicher Zusage auf Kosten des kirchlichen Dienstgebers für die Dauer der Beschäftigung, auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen, Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K sowie bei weitergehender Zusage auch im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Bezugs einer Rente wegen Erwerbsminderung³ oder wegen Alters.

(2) Gesetzlich krankenversicherte berücksichtigungsfähige Angehörige von Beschäftigten im Sinne des Abs. 1 erhalten Beihilfeleistungen wie der Beschäftigte.

(3) Solange der/die Beschäftigte Beihilfeleistungen nach Abs. 1 erhält, erhalten seine/ihre privat krankenversicherten berücksichtigungsfähigen Angehörigen Beihilfeleistungen wie Angehörige von privat krankenversicherten Arbeitnehmern des Freistaates Bayern mit Beitragszuschuss des Arbeitgebers nach [§ 257 SGB V](#).

(4) [§ 7 Abs. 3 und Abs. 4](#) gelten entsprechend.

³ d. h. Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit

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

(1) Privat krankenversicherte Beschäftigte im Sinne des [§ 7 Abs. 2](#) erhalten bei entsprechender schriftlicher Zusage Beihilfeleistungen auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen sowie bei weitergehender Zusage auch im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Bezugs einer Rente wegen Erwerbsminderung⁴ oder wegen Alters.

(2) Privat krankenversicherte berücksichtigungsfähige Angehörige von Beschäftigten im Sinne des Abs. 1 erhalten Beihilfeleistungen wie der Beschäftigte.

(3) Solange der/die Beschäftigte Beihilfeleistungen nach Abs. 1 erhält, erhalten seine/ihre gesetzlich krankenversicherten berücksichtigungsfähigen Angehörigen auf Kosten des kirchlichen Dienstgebers Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K.

(4) [§ 7 Abs. 3 und Abs. 4](#) gelten entsprechend.

⁴ d. h. Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit

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

(1) Vor dem 01. 07. 1996 privat krankenversicherte Beschäftigte, die den Arbeitgeberzuschuss nicht in Anspruch nehmen, erhalten für die Dauer der Beschäftigung Beihilfeleistungen wie privat krankenversicherte Arbeitnehmer des Freistaates Bayern, die den Beitragszuschuss des Arbeitgebers nach [§ 257 SGB V](#) nicht in Anspruch nehmen, wobei Aufwendungen bei dauernder Pflegebedürftigkeit im Sinne der [§§ 31 bis 38 und 39 Satz 3 BayBhV](#) nicht beihilfefähig sind.

(2) Privat krankenversicherte berücksichtigungsfähige Angehörige von Beschäftigten im Sinne des Abs. 1 erhalten Beihilfeleistungen wie Angehörige eines in der privaten Krankenversicherung versicherten Arbeitnehmers des Freistaates Bayern, der den Beitragszuschuss des Arbeitgebers nach [§ 257 SGB V](#) nicht in Anspruch nimmt, mit der Maßgabe, dass sie bei Übersteigen der Einkommensgrenze des [§ 7 Abs. 4 Nr. 2 BayBhV](#) Beihilfeleistungen wie Angehörige eines in der privaten Krankenversicherung versicherten Arbeitnehmers des Freistaates Bayern mit Beitragszuschuss des Arbeitgebers nach [§ 257 SGB V](#) erhalten.

(3) ¹Gesetzlich krankenversicherte berücksichtigungsfähige Angehörige von Beschäftigten im Sinne des Abs. 1 erhalten Beihilfeleistungen wie Angehörige eines in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversicherten Arbeitnehmers des Freistaates Bayern. ²Darüber hinaus erhalten sie auf Kosten des kirchlichen Dienstgebers Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K. ³Die Einkommensgrenze des [§ 7 Abs. 4 Nr. 2 BayBhV](#) findet keine Anwendung.

(4) ¹Die Regelungen der Abs. 1-3 gelten, solange der Freistaat Bayern privat krankenversicherten Arbeitnehmern, die den Beitragszuschuss des Arbeitgebers nach [§ 257 SGB V](#) nicht in Anspruch nehmen, und deren Angehörigen Beihilfeleistungen im derzeitigen Umfang gewährt. ²Bei Wegfall der Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K (Abs. 3), kann der Angehörige auf Kosten des/der Beschäftigten im Tarif 820 K weiterversichert werden.

§ 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)

(1) Gesetzlich krankenversicherte Lehrkräfte gemäß ABD Teil B, 4.1., auf deren Arbeitsverhältnis das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (ABD) Anwendung findet und deren Arbeitsverhältnis am 01.05.2018 besteht oder danach beginnt, erhalten bei entsprechender schriftlicher Zusage auf Kosten des kirchlichen Dienstgebers für die Dauer der Beschäftigung, auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen, Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K Plus sowie bei weitergehender Zusage auch im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Bezugs einer Rente wegen Erwerbsminderung¹ oder wegen Alters.

¹ d. h. Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit

(2) Gesetzlich krankenversicherte berücksichtigungsfähige Angehörige von Lehrkräften im Sinne des Abs. 1 erhalten Beihilfeleistungen wie die Lehrkraft.

(3) Solange die Lehrkraft Beihilfeleistungen nach Abs. 1 erhält, erhalten seine/ihre privat krankenversicherten berücksichtigungsfähigen Angehörigen Beihilfeleistungen wie Angehörige von privat krankenversicherten Arbeitnehmern des Freistaates Bayern mit Beitragszuschuss des Arbeitgebers nach [§ 257 SGB V](#).

(4) § 7 Abs. 3 und Abs. 4 gelten entsprechend.

§ 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)

(1) Privat krankenversicherte Lehrkräfte gemäß ABD Teil B, 4.1. im Sinne des § 7 Abs. 2, auf deren Arbeitsverhältnis das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (ABD) Anwendung findet und deren Arbeitsverhältnis am 01.05.2018 besteht oder danach beginnt, erhalten bei entsprechender schriftlicher Zusage Beihilfeleistungen auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen sowie bei weitergehender Zusage auch im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Bezugs einer Rente wegen Erwerbsminderung¹ oder wegen Alters.

¹d. h. Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit

(2) Privat krankenversicherte berücksichtigungsfähige Angehörige von Beschäftigten im Sinne des Abs.1 erhalten Beihilfeleistungen wie die Lehrkraft.

(3) Solange die Lehrkraft Beihilfeleistungen nach Abs. 1 erhält, erhalten ihre gesetzlich krankenversicherten berücksichtigungsfähigen Angehörigen auf Kosten des kirchlichen Dienstgebers Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K Plus.

(4) § 7 Abs. 3 und Abs. 4 gelten entsprechend.“

§ 8 Sonderregelungen

Aufwendungen bei dauernder Pflegebedürftigkeit im Sinne der [§§ 31 bis 38 und 39 Satz 3 BayBhV](#) sind nicht beihilfefähig.

Vierter Abschnitt: Gemeinsame Vorschriften

§ 9 Ausschluss von Beihilfeleistungen

(1) Lebenspartnerinnen und Lebenspartner gem. LPartG und deren Kinder sind keine berücksichtigungsfähigen Angehörigen für Leistungen nach dieser Beihilfeordnung.

(2) Beihilfen werden nicht gewährt zu Aufwendungen aus Anlass medizinischer Eingriffe (z. B. Schwangerschaftsabbrüche und Sterilisationen), die gegen kirchliche Grundsätze verstoßen.

§ 10 Beihilfeablöseversicherung

(1) Zur Rückdeckung der Verpflichtung wird eine Versicherung abgeschlossen (Beihilfeablöseversicherung).

(2) Die Bestimmungen des Vertrags über die Beihilfeablöseversicherung und die kirchliche Höherversicherung zwischen der (Erz-)Diözese und der Bayerischen Beamtenkrankenkasse AG sind Bestandteil dieser Ordnung.

§ 11 Zusammentreffen mehrerer Beihilfeberechtigungen

(1) 1Eine Beihilfeberechtigung oder ein vom Beschäftigungsumfang abhängiger Anspruch auf Leistungen entsprechend den Beihilfevorschriften des Bundes oder eines Bundeslandes schließt die Berücksichtigungsfähigkeit als Angehöriger nach kirchlichen Vorschriften aus. 2Eine Beihilfeberechtigung ist gegeben, wenn ein Anspruch auf Beihilfe aufgrund beamtenrechtlicher Vorschriften, kirchlicher Vorschriften oder privatrechtlicher Rechtsbeziehungen nach einer den Beihilfevorschriften des Bundes/Landes vergleichbaren Regelung besteht.

(2) Personen, die vor Beginn einer Elternzeit oder eines Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen Anspruch auf Beihilfe nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen haben, werden während der Beurlaubung nicht berücksichtigungsfähige Angehörige eines bei einem kirchlichen Dienstgeber Beschäftigten.

(3) Die Berücksichtigungsfähigkeit als Angehöriger bei einem Beihilfeberechtigten, der nach anderen als kirchlichen Vorschriften Beihilfe erhält oder einen vom Beschäftigungsumfang abhängigen Anspruch auf Leistungen entsprechend den Beihilfevorschriften des Bundes oder eines Bundeslandes hat, schließt die Berücksichtigungsfähigkeit als Angehöriger nach kirchlichen Vorschriften aus.

(4) Gesetzlich krankenversicherte Angehörige (Ehegatten und Kinder) von Beschäftigten im Sinne des [§ 36b ABD Teil A, 1.](#) oder von Beschäftigten mit schriftlicher Zusage auf Beihilfeleistungen, die als berücksichtigungsfähige Angehörige Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K bzw. 820 K Plus erhalten, bleiben bezüglich dieser Leistungen berücksichtigungsfähige Angehörige, auch wenn sie eine eigene Beihilfeberechtigung wie ein in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversicherter Arbeitnehmer des Freistaates Bayern erwerben oder berücksichtigungsfähige Angehörige eines anderen Beihilfeberechtigten werden, der Beihilfeleistungen wie ein in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversicherter Arbeitnehmer des Freistaates Bayern erhält.

(5) Die Berücksichtigungsfähigkeit eines privat krankenversicherten geringfügig oder gem. [§ 6 Abs. 3a SGB V](#) versicherungsfreien Beschäftigten als Angehöriger bei einem Beihilfeberechtigten, der einen Beihilfeanspruch nach beamtenrechtlichen Grundsätzen hat, schließt die Beihilfeberechtigung nach kirchlichen Vorschriften aus.

(6) 1Beim Zusammentreffen mehrerer Beihilfeberechtigungen bzw. vom Beschäftigungsumfang abhängiger Ansprüche auf Leistungen entsprechend den Beihilfevorschriften des Bundes oder eines Bundeslandes schließt der Beihilfeanspruch aus dem Dienstverhältnis mit der höchsten Arbeitszeit jeden anderen Beihilfeanspruch aus. 2Eine Beihilfeberechtigung ist gegeben, wenn ein Anspruch auf Beihilfe aufgrund beamtenrechtlicher Vorschriften, kirchlicher Vorschriften oder privatrechtlicher Rechtsbeziehungen nach einer den Beihilfevorschriften des Bundes/Landes vergleichbaren Regelung besteht. 3Bei gleicher Arbeitszeit schließt der Beihilfeanspruch aus dem ältesten Dienstverhältnis jeden anderen Beihilfeanspruch aus.

(7) Die Abs. 1 – 6 gelten nicht für Beamte des Katholischen Schulwerks in Bayern.

§ 12 Übergangsregelungen

(1) Soweit bei unveränderten beihilferelevanten Sachverhalten in Bezug auf den Beihilfeberechtigten oder dessen Angehörige diese Beihilfeordnung eine von der Rechtslage vor ihrem Inkrafttreten zu Lasten des Beihilfeberechtigten oder dessen Angehöriger abweichende Behandlung vorsieht, bleibt der vor ihrem Inkrafttreten bestehende beihilferechtliche Status dieser Personen grundsätzlich unberührt.

(2) Wenn bei beihilferelevanten Sachverhalten in Bezug auf den Beihilfeberechtigten oder dessen Angehörige nach dem Inkrafttreten der Beihilfeordnung Änderungen eintreten, werden diese Änderungen ausschließlich nach dieser Beihilfeordnung behandelt.

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

(zuletzt geändert nach Beratung in der Freisinger Bischofskonferenz im Frühjahr 2018)

I. Zusagen

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

1. Zusage nach § 2 a BO/A:

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

2. Zusage nach § 7 b BO/A:

a) für die Dauer der Beschäftigung, auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen:

„Herr/Frau ... erhält ab dem ... für sich und seine/ihre berücksichtigungsfähigen Familienangehörigen für die Dauer der Beschäftigung, auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen, Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K. Die Beihilfeordnung der (Erz-)Diözese ... findet Anwendung.“

b) zusätzlich zu a) im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Bezugs einer Rente wegen Erwerbsminderung oder wegen Alters:

„Der Anspruch auf Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K besteht auch im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Bezugs einer Rente wegen Erwerbsminderung oder wegen Alters. Die Beihilfeordnung der (Erz-)Diözese ... findet Anwendung.“

3. Zusage nach § 7c BO/A:

a) auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen:

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

b) zusätzlich zu a) im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Bezugs einer Rente wegen Erwerbsminderung oder wegen Alters:

„Herr/Frau ... hat auch im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Bezugs einer Rente wegen Erwerbsminderung oder wegen Alters Anspruch auf Beihilfen bei

Krankheits-, Geburts- und Todesfällen wie ein privat krankenversicherter Arbeitnehmer des Freistaates Bayern mit Beitragszuschuss nach [§ 257 SGB V](#) mit der Maßgabe, dass Aufwendungen für stationäre Krankenhausbehandlung nicht beihilfefähig und sonstige Aufwendungen, soweit sie zustehende Leistungen aus der privaten Krankenversicherung übersteigen, nur bis zu einem Betrag von maximal 1.000,- Euro pro Kalenderjahr beihilfefähig sind. Die Beihilfeordnung der (Erz-)Diözese ... findet Anwendung.“

4. Zusage nach § 7e BO/A:

a) für die Dauer der Beschäftigung, auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen:

„Herr/Frau ... erhält ab dem ... für sich und seine/ihre berücksichtigungsfähigen Familienangehörigen für die Dauer der Beschäftigung, auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen, Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K Plus. Die Beihilfeordnung der (Erz-)Diözese ... findet Anwendung.“

b) zusätzlich zu a) im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Bezugs einer Rente wegen Erwerbsminderung oder wegen Alters:

„Der Anspruch auf Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K Plus besteht auch im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Bezugs einer Rente wegen Erwerbsminderung oder wegen Alters. Die Beihilfeordnung der (Erz-)Diözese ... findet Anwendung.“

5. Zusage nach § 7f BO/A:

a) auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen:

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

b) zusätzlich zu a) im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Bezugs einer Rente wegen Erwerbsminderung oder wegen Alters:

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

II. Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft

Für die Erteilung von Zusagen an Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft gelten folgende Regelungen:

(1)

1. Gesetzlich krankenversicherte Lehrkräfte erhalten mit Beginn eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses eine schriftliche Zusage gemäß [§ 7b Beihilfeordnung Teil A](#) mit der Maßgabe, dass Beihilfeleistungen für die Dauer der Beschäftigung, auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen gewährt werden.

Dies gilt nicht bei Lehrkräften, deren Beschäftigungsverhältnis bei dem jeweiligen kirchlichen Dienstgeber die Merkmale einer geringfügigen Beschäftigung nach [§ 8 SGB IV](#) erfüllt.

2. Gesetzlich krankenversicherte Lehrkräfte erhalten vom Zeitpunkt der Übernahme der Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung eine schriftliche Zusage gemäß [§ 7b Beihilfeordnung Teil A](#) mit der Maßgabe, dass Beihilfeleistungen zusätzlich zu Nr. 1 auch im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Bezugs einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Alters gewährt werden.

3. Privat krankenversicherte Lehrkräfte erhalten mit Beginn eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses eine schriftliche Zusage gemäß [§ 7c Beihilfeordnung Teil A](#) mit der Maßgabe, dass Beihilfeleistungen auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen gewährt werden.

Dies gilt nicht bei Lehrkräften, deren Beschäftigungsverhältnis bei dem jeweiligen kirchlichen Dienstgeber die Merkmale einer geringfügigen Beschäftigung nach [§ 8 SGB IV](#) erfüllt.

4. Privat krankenversicherte Lehrkräfte erhalten vom Zeitpunkt der Übernahme der Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung eine schriftliche Zusage gemäß [§ 7c Beihilfeordnung Teil A](#) mit der Maßgabe, dass Beihilfeleistungen zusätzlich zu Nr. 3 auch im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Bezugs einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Alters gewährt werden.

(2) Für die Erteilung von Zusagen an Lehrkräfte gemäß ABD Teil B, 4.1. an Schulen in kirchlicher Trägerschaft, auf deren Arbeitsverhältnis das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (ABD) Anwendung findet und deren Arbeitsverhältnis am 01.05.2018 besteht oder danach beginnt, gelten folgende Regelungen:

1. Gesetzlich krankenversicherte Lehrkräfte erhalten mit Beginn eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses eine schriftliche Zusage gemäß [§ 7e Beihilfeordnung Teil A](#) mit der Maßgabe, dass Beihilfeleistungen für die Dauer der Beschäftigung, auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen gewährt werden. Dies gilt nicht bei Lehrkräften, deren Beschäftigungsverhältnis bei dem jeweiligen kirchlichen Dienstgeber die Merkmale einer geringfügigen Beschäftigung nach [§ 8 SGB IV](#) erfüllt.

2. Gesetzlich krankenversicherte Lehrkräfte erhalten vom Zeitpunkt der Übernahme der Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung eine schriftliche Zusage gemäß [§ 7e Beihilfeordnung Teil A](#) mit der Maßgabe, dass Beihilfeleistungen zusätzlich zu Nr. 1 auch im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Bezugs einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Alters gewährt werden.

3. Privat krankenversicherte Lehrkräfte erhalten mit Beginn eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses eine schriftliche Zusage gemäß [§ 7f Beihilfeordnung Teil A](#) mit der Maßgabe, dass Beihilfeleistungen auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen gewährt werden. Dies gilt nicht bei Lehrkräften, deren Beschäftigungsverhältnis bei dem jeweiligen kirchlichen Dienstgeber die Merkmale einer geringfügigen Beschäftigung nach [§ 8 SGB IV](#) erfüllt.

4. Privat krankenversicherte Lehrkräfte erhalten vom Zeitpunkt der Übernahme der Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung eine schriftliche Zusage gemäß [§ 7f Beihilfeordnung Teil A](#) mit der Maßgabe, dass Beihilfeleistungen zusätzlich zu Nr. 3 auch im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Bezugs einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Alters gewährt werden.“

Regelung zur Fortführung des kirchlichen Beihilferechts zum Stichtag 31.12.2000

Durch das Gesetz zur Änderung besoldungsrechtlicher Vorschriften vom 22.12.2000 (GVBl. S. 928 ff.) hat der Freistaat Bayern u. a. die Gewährung von Beihilfen an Angestellte, Arbeiter und Auszubildende auf Arbeitsverhältnisse beschränkt, die bereits vor dem 01.01.2001 begründet wurden.

Die Beihilfeordnung für die (Erz-)Diözese ... (vgl. Amtsblatt Nr. ...) verweist ergänzend auf die Beihilfe Regelungen des Freistaates Bayern für die Arbeitnehmer und Auszubildenden.

Die in Satz 1 bezeichnete Beschränkung der Gewährung von Beihilfen im Bereich des Freistaates Bayern wird für den Anwendungsbereich der kirchlichen Beihilfeordnung nicht übernommen.

Sofern in der Beihilfeordnung für die (Erz-)Diözese ... auf Beihilfeleistungen, wie sie Arbeitnehmer des Freistaates Bayern oder deren Angehörige erhalten, verwiesen wird, bezieht sich die Verweisung auf Beihilfeleistungen an Arbeitnehmer des Freistaates Bayern, deren Arbeitsverhältnisse vor dem 01.01.2001 begründet wurde.

§ 21 Ausschüsse

Für die Bearbeitung ihrer Aufgaben können die Zentrale Kommission und der Arbeitsrechtsausschuss ständige oder zeitlich befristete Ausschüsse einsetzen.

§ 22 Kosten

(1) ¹Für die Sitzungen der Zentralen Kommission, des Arbeitsrechtsausschusses, der anderen Ausschüsse sowie für die laufende Geschäftsführung und die Beratung der Vertreter der Mitarbeiter stellt der Verband der Diözesen Deutschlands im erforderlichen Umfang Raum, Geschäftsbedarf und Personalkräfte zur Verfügung und trägt die notwendigen Kosten. ²Zu den notwendigen Kosten gehören auch die Kosten für Unterbringung und Verpflegung. ³Der Verband der Diözesen Deutschlands trägt auch die durch die Freistellung gemäß § 9 dem jeweiligen Dienstgeber entstehenden Personalkosten.

(2) ¹Im Übrigen trägt das entsendende Bistum bzw. der Deutsche Caritasverband nach Maßgabe der jeweils erlassenen Reisekostenordnung die Reisekosten für die Mitglieder.

(3) ¹Der/dem Vorsitzenden und der/dem stellvertretenden Vorsitzenden des Vermittlungsausschusses kann eine Aufwandsentschädigung oder eine Vergütung gewährt werden, wenn sie nicht im kirchlichen Dienst stehen. ²Die Kosten hierfür trägt der Verband der Diözesen Deutschland. ³Er trägt für diese Personen auch die während ihrer Amtsausübung anfallenden notwendigen Reisekosten.

§ 23 Inkrafttreten

Diese Ordnung tritt zum 1.1.2014 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Ordnung in der bisherigen Fassung außer Kraft.

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

§ 1 Wahlversammlung

(1) Die Dienstnehmervorteilnehmerinnen/Dienstnehmervorteilnehmer in der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen – im Folgenden Kommission – bilden die Wahlversammlung zur Wahl der Vertreterinnen/Vertreter der Dienstnehmerseite in der Zentralen Kommission für die bayerischen Diözesen in Durchführung von [§ 5 Absatz 2 Buchstabe a\) Zentral-KODA-Ordnung](#).

(2) 1Die/der Vorsitzende des Regional-Wahlvorstandes für die Wahl zur Kommission lädt zur Wahlversammlung ein. 2Diese findet nach der konstituierenden Sitzung der Kommission statt.

§ 2 Eröffnung der Wahlversammlung und Wahlleitung

(1) 1Die für die Leitung der konstituierenden Sitzung zuständige Person gemäß [§ 7 Absatz 2 der Ordnung der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen](#) – im Folgenden BayRKO – eröffnet die Wahlversammlung und stellt die ordnungsgemäße Einladung und die Erschienenen auf einer Anwesenheitsliste fest. 2Sind bei der konstituierenden Sitzung nicht mindestens 75 % der Wahlberechtigten anwesend, wird die Wahl auf den nächstmöglichen Zeitpunkt verschoben.

(2) Sie/Er leitet die Wahl einer Wahlleitung aus den anwesenden Personen. Die Wahl zur Wahlleitung erfolgt durch einfache Stimmenmehrheit.

§ 3 Wählbarkeit

1Wählbar als Mitglied in die Zentrale Kommission ist jedes Mitglied der Dienstnehmerseite der Kommission, dessen Einverständniserklärung vorliegt.

§ 4 Amtszeit

(1) Die Amtszeit der gewählten Mitglieder in die Zentrale Kommission endet mit Ablauf der Amtsperiode der Kommission.

(2) Bis zur Neuwahl der Mitglieder für die Zentrale Kommission üben die bisherigen Mitglieder der Zentralen Kommission ihr Amt unabhängig von der Wiederwahl in die Kommission aus, längstens aber sechs Monate.

§ 5 Durchführung der Wahl

- (1) Die Wahlversammlung wählt drei Vertreterinnen/Vertreter in die Zentrale Kommission.
- (2) 1Wahlvorschlagsberechtigt ist jedes Mitglied der Dienstnehmerseite der Kommission. Der Wahlvorschlag kann bis zu drei Kandidatinnen/Kandidaten enthalten.
- (3) 1Die Vertreterinnen/Vertreter in die Zentrale Kommission werden in bis zu fünf Wahlgängen aus den anwesenden Mitgliedern der Dienstnehmerseite geheim gewählt. 2In jedem Wahlgang hat jeder/jede Stimmberechtigte so viele Stimmen, wie Kandidatinnen/Kandidaten zu wählen sind. 3Je Kandidatin/Kandidat darf nur eine Stimme abgegeben werden.
- (4) 1Gewählt ist, wer im ersten oder zweiten Wahlgang mehr als die Hälfte der Stimmen der Wahlberechtigten auf sich vereinigt. 2Entfallen auf mehr Kandidatinnen/Kandidaten als die Höchstzahl der zu Wählenden mehr als die Hälfte der Stimmen der Wahlberechtigten, sind nur die Kandidatinnen/Kandidaten mit den meisten Stimmen bis zur Höchstzahl der zu Wählenden gewählt. 3Besteht zwischen Kandidatinnen/Kandidaten, die mehr als die Hälfte der Stimmen der Wahlberechtigten auf sich vereinigen konnten, Stimmengleichheit über die Höchstzahl der zu Wählenden hinaus, findet zwischen ihnen eine Stichwahl statt.
- (5) 1Sind nach zwei Wahlgängen nicht alle Vertreterinnen/Vertreter in die Zentrale Kommission gewählt worden, wird für den dritten und vierten Wahlgang jeweils nur eine Kandidatin/ein Kandidat mehr zur Wahl zugelassen als Kandidatinnen/Kandidaten zu wählen sind entsprechend der Stimmzahl des vorhergehenden Wahlgangs. 2Bei Stimmengleichheit entscheidet über die Zulassung das Los. 3Gewählt ist, wer mehr als die Hälfte der Stimmen der Wahlberechtigten auf sich vereinigt.
- (6) 1Im fünften Wahlgang entscheidet die relative Mehrheit. 2Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los.
- (7) 1Die Wahlleitung stellt fest, ob die Gewählten die Wahl annehmen. 2Bei Nichtannahme der Wahl gilt immer die/der mit der nächstfolgenden Stimmzahl gewählte Kandidatin/Kandidat als gewählt.

§ 6 Mitteilung des Wahlergebnisses

- (1) Die Wahlleitung teilt das Wahlergebnis umgehend der Geschäftsstelle der Kommission mit.
- (2) 1Nach Ablauf der Fristen gem. § 7 teilt die Geschäftsstelle der Kommission das endgültige Wahlergebnis der Geschäftsstelle der Zentral-KODA schriftlich mit. 2Das endgültige Wahlergebnis wird zum nächstmöglichen Zeitpunkt in den Amtsblättern der bayerischen Diözesen bekannt gegeben.

§ 7 Anfechtung der Wahl

- (1) 1Die Wahl kann innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe der Entscheidung beim Kirchlichen Arbeitsgericht der bayerischen Diözesen schriftlich unter Angabe von Gründen angefochten werden. 2Anfechtungsberechtigt sind die stimmberechtigten Mitglieder der Wahlversammlung.

(2) Wenn der Anfechtung stattgegeben wird, ist die Wahl in der nächsten Vollversammlung der Kommission zu wiederholen.

(3) Die Wahlunterlagen sind bis zum Ende der Wahlperiode aufzubewahren.

§ 8 Ausscheiden und Ruhen

(1) 1Scheidet eine Vertreterin/ein Vertreter der Dienstnehmerseite aus der Zentralen Kommission aus oder ruht seine Mitgliedschaft (§ 8 BayRKO), wird in der nächsten Vollversammlung der Kommission ein Ersatzmitglied gewählt. 2Die Nachwahl erfolgt für den Rest der Amtszeit der Kommission. 3Wahlleitung ist die Versammlungsleiterin/der Versammlungsleiter; steht diese/dieser zur Wahl, ist die stellvertretende Versammlungsleiterin/der stellvertretende Versammlungsleiter, ggf. das an Lebensjahren älteste Mitglied, Wahlleitung.

(2) Bei grober Vernachlässigung seiner Pflichten als Mitglied der Zentralen Kommission kann mit Hälfte der Mitglieder der Kommission oder der Mehrheit der Mitglieder einer Seite der Kommission Klage auf Amtsenthebung oder Klage auf Feststellung des Verlusts der Mitgliedschaft gestellt werden.

§ 9 In-Kraft-Treten

Diese Ordnung tritt zum 01.05.1999 in Kraft.

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

Präambel

1Die katholische Kirche hat gemäß [Artikel 140 GG](#), [137 Absatz 3 WRV](#) das verfassungsrechtlich anerkannte Recht, die Arbeitsverhältnisse im kirchlichen Dienst als ihre Angelegenheit selbstständig zu ordnen. 2Um dem kirchlichen Sendungsauftrag und der daraus folgenden Besonderheit der kirchlichen Dienstgemeinschaft gerecht zu werden und um die Beteiligung der Dienstnehmerseite gemäß [Artikel 7 Grundordnung](#) des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (Grundordnung) an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, wird zur Sicherung der Einheit und Glaubwürdigkeit des kirchlichen Dienstes und zur Ausgestaltung eines einheitlichen, regionalen, kirchlichen Arbeitsvertragsrechts in den bayerischen Diözesen folgende Ordnung erlassen:

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Ordnung regelt das Zustandekommen von Rechtsnormen über Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen mit folgenden Rechtsträgern:

1. den bayerischen Diözesen,
2. den Kirchengemeinden und Kirchenstiftungen,
3. den Verbänden von Kirchenstiftungen,
4. den Diözesancaritasverbänden und deren Gliederungen, soweit sie öffentliche juristische Personen des kanonischen Rechts sind,
5. den sonstigen dem Diözesanbischof unterstellten öffentlichen juristischen Personen des kanonischen Rechts,
6. den sonstigen kirchlichen Rechtsträgern, unbeschadet ihrer Rechtsform, die der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen und deren rechtlich unselbständigen Einrichtungen.

(2) 1Diese Ordnung regelt auch das Zustandekommen von Rechtsnormen über Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen mit sonstigen kirchlichen Rechtsträgern unbeschadet ihrer Rechtsform, wenn sie

- a) ihren Sitz in einer bayerischen Diözese haben,
- b) die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (Grundordnung) in ihrer jeweils geltenden Fassung für ihren Bereich rechtsverbindlich in ihr Statut übernommen haben,
- c) die Übernahme der Grundordnung dem Diözesanbischof angezeigt haben.

2Voraussetzung ist, dass der Diözesanbischof, in dessen Diözese der Rechtsträger seinen Sitz hat, der erstmaligen Aufnahme des Rechtsträgers in den Zuständigkeitsbereich der Kommission schriftlich zugestimmt hat. 3Vor der Entscheidung des Diözesanbischofs ist die Kommission anzuhören. 4Wird die Aufnahme in den Zuständigkeitsbereich der Kommission vom Diözesanbischof abgelehnt, teilt der Diözesanbischof seine Entscheidung mit Begründung dem Rechtsträger und der Kommission mit und verweist den Rechtsträger an die zuständige Kommission nach vorheriger Absprache mit dem für diese Kommission zuständigen Diözesanbischof.

(3) 1Diese Ordnung findet keine Anwendung, wenn kirchliche Rechtsträger sich satzungsgemäß dafür entschieden haben, die Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) anzuwenden. 2Das Zustandekommen von Rechtsnormen über Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen mit dem Verband der Diözesen Deutschlands (VDD) richtet sich unbeschadet seines Sitzes nach einer eigenen Ordnung. 3Darüber hinaus findet diese Ordnung keine Anwendung in der Diözese Speyer unbeschadet ihrer Zugehörigkeit zur Freisinger Bischofskonferenz. 4Im Übrigen findet sie auch keine Anwendung auf Kleriker, Dienst- und Beamtenverhältnisse.

(4) 1Beantragt ein kirchlicher Rechtsträger den Wechsel in den Geltungsbereich einer anderen Ordnung, entscheidet der Diözesanbischof nach Zustimmung beider Seiten jeweils der abgebenden und der aufnehmenden Kommission. 2Der Antrag bedarf der schriftlichen Begründung. 3Die Entscheidung ist den Kommissionen mitzuteilen.

(5) 1Der Diözesanbischof kann für mehrere kirchliche Rechtsträger eine eigene Ordnung erlassen. 2Die Entscheidung über den Erlass einer solchen Ordnung erfolgt im Benehmen mit beiden Seiten der ansonsten zuständigen Kommission.

§ 2 Kommission

(1) Für die in § 1 genannten Rechtsträger besteht eine Kommission mit der Bezeichnung „Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (Bayerische Regional-KODA) – im Folgenden Kommission.

(2) 1Die Amtszeit der Kommission beträgt fünf Jahre. 2Sie beginnt mit der konstituierenden Sitzung, jedoch nicht vor dem 1. September des Wahljahres und endet mit Ablauf des 31. August des fünften auf die Wahl folgenden Jahres. 3Bis zur konstituierenden Sitzung der neuen Kommission nimmt die bestehende Kommission die Aufgaben geschäftsführend gemäß dieser Ordnung wahr, jedoch nicht über die Dauer von zwölf Monaten über das Ende ihrer Amtszeit hinaus.

§ 3 Aufgabe

(1) 1Aufgabe der Kommission ist die Beratung und Beschlussfassung von Rechtsnormen über Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen, solange und soweit die Zentrale Kommission ([§ 2 Zentral-KODA-Ordnung](#)) von ihrer Regelungsbefugnis gemäß [§ 3 Absatz 1 Zentral-KODA-Ordnung](#) keinen Gebrauch gemacht hat oder macht. 2Die durch die Kommission nach Maßgabe dieser Ordnung beschlossenen und vom Diözesanbischof in Kraft gesetzten Beschlüsse gelten unmittelbar und zwingend.

(2) Beschlüsse der Zentralen Kommission im Rahmen ihrer Beschlusskompetenz gemäß [§ 3 Absatz 1 Zentral-KODA-Ordnung](#) gehen mit ihrer Inkraftsetzung den Beschlüssen der Kommission vor.

(3) In Erfüllung ihrer Aufgabe soll die Kommission bei den Beratungen die Empfehlungen der Zentralen Kommission gemäß [§ 3 Absatz 3 Zentral-KODA-Ordnung](#) berücksichtigen.

§ 4 Zusammensetzung

(1) 1Die Kommission ist paritätisch besetzt. 2Sie setzt sich aus 38 Mitgliedern (19 Dienstgebervertreter/Dienstgebervertreterinnen und 19 Dienstnehmervertreter/Dienstnehmervertreterinnen) zusammen und zwar

a) jeweils zwei Dienstgebervertreter/Dienstgebervertreterinnen und zwei Dienstnehmervertreter/Dienstnehmervertreterinnen aus der Erzdiözese Bamberg, sowie aus den Diözesen Eichstätt, Passau, Regensburg und Würzburg,

b) drei Dienstgebervertreter/Dienstgebervertreterinnen und drei Dienstnehmervertreter/Dienstnehmervertreterinnen aus der Diözese Augsburg,

c) vier Dienstgebervertreter/Dienstgebervertreterinnen und vier Dienstnehmervertreter/Dienstnehmervertreterinnen aus der Erzdiözese München und Freising sowie

d) zwei Dienstnehmervertreter/Dienstnehmervertreterinnen aus dem Bereich der Lehrkräfte an katholischen Schulen gemäß [can. 803 CIC](#) und

e) zwei Vertreter/Vertreterinnen der Schulträger. 3Einer davon kann auch ein Vertreter/eine Vertreterin des Katholischen Schulwerks in Bayern sein.

(2) 1Zusätzlich zu den Mitgliedern auf Dienstnehmerseite nach Absatz 1 wird eine bestimmte Anzahl von Mitgliedern durch tariffähige Arbeitnehmerkoalitionen (Gewerkschaften) entsandt.

2Das Nähere regelt [§ 6](#). 3Im Fall der Entsendung ist die Dienstgeberseite durch die gleiche Zahl von Dienstgebervertretern/Dienstgebervertreterinnen zu erhöhen.

§ 5 Berufung und Wahl der Mitglieder, Wahlrechtsgrundsätze

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

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

§ 6 Entsendungsgrundsätze

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

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

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

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

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

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

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

(8) Kündigen alle Gewerkschaften ihre Mitarbeit in der Kommission auf, rücken nach der Maßgabe des [§ 8 Absatz 7](#) die nächstberechtigten Ersatzmitglieder für den Rest der Amtsperiode nach.

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

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

(1) Der/Die bisherige Vorsitzende, bei dessen/deren Verhinderung der/die bisherige stellvertretende Vorsitzende, lädt zur konstituierenden Sitzung ein, die innerhalb von acht Wochen nach Ablauf der Amtszeit der bisherigen Kommission stattfindet.

(2) Das nach Lebensjahren älteste Mitglied eröffnet und leitet die konstituierende Sitzung bis zum Abschluss der Wahl.

(3) 1In der konstituierenden Sitzung werden ein Vorsitzender/eine Vorsitzende und ein stellvertretender Vorsitzender/eine stellvertretende Vorsitzende von der Kommission für die Hälfte der Amtszeit geheim gewählt. 2Gewählt ist, wer die Mehrheit der Stimmen aller Kommissionsmitglieder auf sich vereinigt. 3Kommt in zwei Wahlgängen die erforderliche Mehrheit nicht zustande, so ist gewählt, wer in einem weiteren Wahlgang die meisten Stimmen auf sich vereinigt. 4Je einer/eine muss der Dienstgeber- bzw. der Dienstnehmerseite angehören. 5Nach Ablauf der Hälfte der Amtszeit wechselt der Vorsitz zwischen Dienstgeber- und Dienstnehmerseite. 6Im Einvernehmen zwischen Dienstgeber- und Dienstnehmerseite kann die zeitliche Lage des Wechsels abweichend bestimmt werden. 7Bei jedem Wechsel findet eine Neuwahl statt.

(4) Scheidet der/die Vorsitzende oder der/die stellvertretende Vorsitzende vorzeitig aus, findet für den Rest der jeweiligen Amtszeit nach Absatz 3 eine Nachwahl statt.

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

(1) 1Die Mitgliedschaft in der Kommission erlischt vor Ablauf der Amtszeit durch
1. Wegfall der Voraussetzungen für die Berufung oder Wählbarkeit; die Feststellung erfolgt durch den Vorsitzenden/die Vorsitzende im Einvernehmen mit dem/der stellvertretenden Vorsitzenden,
2. Niederlegung des Amtes, die dem/der Vorsitzenden gegenüber schriftlich zu erklären ist,
3. Ausscheiden aus dem kirchlichen Dienst in der Diözese, in der das Mitglied gewählt oder für die es berufen wurde oder Eintritt in die Freistellungsphase eines nach dem Blockmodell vereinbarten Altersteilzeitarbeitsverhältnisses oder Eintritt in die Freistellungsphase eines Sabbatjahrmodells unmittelbar vor dem Renteneintritt,
4. rechtskräftige Entscheidung der kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen, die die grobe Vernachlässigung oder Verletzung der Befugnisse und Pflichten als Mitglied der Kommission festgestellt haben.
2Satz 1 gilt entsprechend für Ersatzmitglieder.

(2) Scheidet ein Dienstgebervertreter/eine Dienstgebervertreterin vorzeitig aus, so beruft die Konferenz der bayerischen Generalvikare für den Rest der Amtszeit ein neues Mitglied.

(3) 1Auf Antrag des einzelnen Mitglieds kann dessen Mitgliedschaft in der Kommission aus wichtigem Grund für ruhend erklärt werden. 2Über den Antrag entscheidet der/die Vorsitzende im Einvernehmen mit dem/der stellvertretenden Vorsitzenden. 3Kommt eine einvernehmliche Entscheidung nicht zustande, ist der Antrag der Kommission vorzulegen. 4Die Entscheidung der Kommission ist endgültig. 5Ebenfalls ruht die Mitgliedschaft für den Fall, dass der/die Vorsitzende im Einvernehmen mit dem/der stellvertretenden Vorsitzenden die dauerhafte Verhinderung eines Mitglieds feststellt. 6Gegen die Entscheidung des/der Vorsitzenden und des/der stellvertretenden Vorsitzenden kann Beschwerde bei der Kommission erhoben werden; die Kommission entscheidet abschließend. 7Handelt es sich bei dem Mitglied, dessen Mitgliedschaft für ruhend erklärt wird, um einen Dienstnehmervertreter/eine Dienstnehmervertreterin, so rückt für die Dauer des Ruhens der Mitgliedschaft das nächstberechtigte

Ersatzmitglied nach; handelt es sich um einen Dienstgebervertreter/eine Dienstgebervertreterin, beruft die Konferenz der bayerischen Generalvikare für die Dauer des Ruhens der Mitgliedschaft ein Ersatzmitglied. 8Handelt es sich um einen entsandten Dienstnehmervertreter/eine entsandte Dienstnehmervertreterin, benennt die Gewerkschaft, die durch das Mitglied vertreten wurde, für die Dauer des Ruhens der Mitgliedschaft ein neues Mitglied.

(4) 1Wird einem Mitglied der Kommission die grobe Vernachlässigung oder Verletzung der Befugnisse und Pflichten als Mitglied der Kommission vorgeworfen, ruht die Mitgliedschaft, wenn die Kommission mit zwei Drittel der Gesamtheit ihrer Mitglieder das Ruhen der Mitgliedschaft beschließt. 2Das Ruhen der Mitgliedschaft endet, wenn das Kirchliche Arbeitsgericht in erster Instanz feststellt, dass das Mitglied seine Befugnisse und Pflichten nicht grob vernachlässigt oder verletzt hat. 3Handelt es sich bei dem Mitglied, dessen Mitgliedschaft für ruhend erklärt wird, um einen Dienstnehmervertreter/eine Dienstnehmervertreterin, so rückt für die Dauer des Ruhens der Mitgliedschaft das nächstberechtigte Ersatzmitglied nach; handelt es sich um einen Dienstgebervertreter/eine Dienstgebervertreterin, beruft die Konferenz der bayerischen Generalvikare für die Dauer des Ruhens der Mitgliedschaft ein Ersatzmitglied. 4Handelt es sich um einen entsandten Dienstnehmervertreter/eine entsandte Dienstnehmervertreterin, benennt die Gewerkschaft, die durch das Mitglied vertreten wurde, für die Dauer des Ruhens der Mitgliedschaft ein neues Mitglied.

(5) 1Bei einer ordentlichen arbeitgeberseitigen Kündigung mit Freistellung von der Arbeit ruht die Mitgliedschaft in der Kommission ab dem Zeitpunkt der Freistellung. 2Im Falle einer außerordentlichen arbeitgeberseitigen Kündigung nach [§ 626 BGB](#) ruht die Mitgliedschaft in der Kommission mit dem Zugang der außerordentlichen Kündigung. 3Absatz 4 Satz 3 findet entsprechende Anwendung. 4Die Mitgliedschaft in der Kommission endet gemäß Absatz 1 Nummer 3 mit der Rechtsbeständigkeit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

(6) 1Die Mitgliedschaft in der Kommission ruht ebenfalls für Zeiten, in denen die Hauptleistungspflichten des Arbeitsverhältnisses des Kommissionsmitglieds ruhen. 2Absatz 4 Satz 3 findet entsprechende Anwendung.

(7) 1Scheidet ein Dienstnehmervertreter/eine Dienstnehmervertreterin vorzeitig aus, rückt das nach der Wahlordnung nächstberechtigte Ersatzmitglied für den Rest der Amtszeit nach. 2Steht kein Ersatzmitglied aus der jeweiligen Diözese bzw. kein Dienstnehmervertreter/keine Dienstnehmervertreterin aus dem Bereich der Lehrkräfte an katholischen Schulen gemäß [can. 803 CIC](#) mehr zur Verfügung, wählt die Dienstnehmerseite mit der Mehrheit der Stimmen ihrer Mitglieder aus den übrigen Ersatzmitgliedern unabhängig von den Vorgaben des [§ 4 Absatz 1](#) und den Vorgaben der Wahlordnung ein Mitglied für den Rest der Amtszeit nach.

§ 9 Unterkommissionen

(1) 1Die Kommission kann für die Dauer ihrer Amtszeit oder zeitlich befristet zur Beschlussfassung von Rechtsnormen über Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen bestimmter Rechtsträger oder bestimmter Berufs- und Aufgabenfelder in den kirchlichen Einrichtungen mit der Mehrheit der Stimmen ihrer Mitglieder Unterkommissionen bilden. 2Die Reichweite der Handlungskompetenz der Unterkommission wird von der Kommission festgelegt. 3Vorschriften dieser Ordnung über die Kommission gelten 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 Ver-

tretern/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 und 7](#) 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.

4. Der/die von der Dienstnehmer-/Dienstnehmerinnenseite mit der leitenden Betreuung der Öffentlichkeitsarbeit beauftragte Dienstnehmervertreter/Dienstnehmervertreterin hat zusätzlich Anspruch auf eine Freistellung in Höhe von 25 % (einem Viertel) der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines/einer vergleichbaren Vollbeschäftigten.

5. Der/die von der Dienstnehmer-/Dienstnehmerinnenseite mit der leitenden Betreuung der Webseite der Dienstnehmerseite beauftragte Dienstnehmervertreter/Dienstnehmervertreterin hat zusätzlich Anspruch auf eine Freistellung in Höhe von 10 % (einem Zehntel) der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines/einer vergleichbaren Vollbeschäftigten.

6. ¹Die gewählten Dienstnehmervertreter/Dienstnehmervertreterinnen aus dem Bereich der Lehrkräfte an katholischen Schulen in der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte haben jeweils Anspruch auf eine zusätzliche Freistellung in Höhe von 10 % der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines/einer vergleichbaren Vollbeschäftigten. ²Der Freistellungsumfang beträgt insgesamt mindestens zehn Wochenstunden einschließlich der Freistellung nach Nr. 1.

3Der/die von der Kommission in die Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte gewählte Dienstnehmervertreter/Dienstnehmervertreterin hat Anspruch auf eine zusätzliche Freistellung in Höhe von 10 % der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines/einer vergleichbaren Vollbeschäftigten.

7. Die durch die Freistellung der Vertreter/Vertreterinnen der Beschäftigten in der Kommission dem Anstellungsträger entstehenden Kosten trägt auf Antrag die jeweilige (Erz-)Diözese.

8. Die durch die Freistellung der Vertreter/der Vertreterinnen der Mitarbeiter/der Mitarbeiterinnen in der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte in der Kommission entstehenden Kosten tragen auf Antrag die bayerischen Diözesen.

Niederschriftserklärung:

Jeder Dienstnehmervertreter/jede Dienstnehmervertreterin beantragt bei seinem Arbeitgeber die Freistellung in dem Umfang, wie sie für den jeweiligen Arbeitsanfall für die Arbeit der Kommission notwendig ist. Das Höchstmaß der Freistellung (bei Lehrkräften Unterrichtsstunden) darf die angegebene Zahl in Prozentpunkten nicht übersteigen (Bsp.: bis zu 30 % Freistellung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf der Basis von 39 Wochenstunden eines/einer vergleichbaren Vollbeschäftigten ergibt max. 11,7 Zeitstunden). Soweit sich bei Lehrkräften Bruchteile von wöchentlich zu erteilenden Unterrichtsstunden (Jahreswochenstunden) ergeben, sind diese gegebenenfalls durch ein Arbeitszeitkonto auszugleichen.

Ausführungsbestimmung vom 01.09.2018 zu § 11 Absatz 1 Satz 2 BayRKO

Aufgabe der allgemeinen Informationsarbeit ist die

- Information der Beschäftigten über tarifliche und damit im Zusammenhang stehende Themen aus Perspektive der Dienstnehmerseite sowie die
- Kommunikation mit den Wählerinnen und Wählern um
- diese über die Arbeit, Ziele und Planungen ihrer Vertreterinnen und Vertreter zu informieren und
- ihnen die Möglichkeit zu geben, sich in die tarifpolitische Diskussion gegenüber den Gewählten einzubringen.

Verwirklicht wird die allgemeine Informationsarbeit insbesondere durch

- die Herausgabe der Zeitschrift „KODA Kompass“ sowie
- die Website „kodakompass.de“.

Die notwendigen Kosten werden im Rahmen der Finanzierung der Kommission durch die Diözesen getragen.

Die Diözesen stellen die Adressen für den Versand an die Beschäftigten im Anwendungsbereich des ABD zur Verfügung, soweit sie über diese Adressen verfügen.

Eine der Diözesen stellt die Plattform für die Domain kodakompass.de zur Verfügung. Sie nimmt keinen Einfluss auf die redaktionelle Arbeit.

Beteiligung der Dienstgeberseite

Die personelle und inhaltliche Beteiligung der Dienstgeberseite an der Informationsarbeit der Dienstnehmerseite hat in der Vergangenheit dazu beigetragen, eine hohe Informationsqualität zu erreichen, die Akzeptanz der Informationen auf Arbeitgeberseite und die praktische Anwendung der ABD-Regelungen in den Einrichtungen zu sichern und arbeitsvertragsrechtliche Konflikte auf betrieblicher Ebene zu vermeiden.

Deshalb befürwortet die Mitarbeiterseite ausdrücklich die Fortsetzung dieser Beteiligung. Sie ist ein wichtiger Baustein gelebter Dienstgemeinschaft innerhalb der Kommission.

Die Dienstgeberseite ist berechtigt

- eine Vertreterin oder einen Vertreter in die Redaktion zu entsenden. Diese oder dieser hat Stimmrecht und wird in vollem Umfang an der Redaktionsarbeit beteiligt. Darüber hinaus hat die jeweilige Sprecherin oder der jeweilige Sprecher der Dienstgeberseite den Status eines „ständigen Gastes“, dem bei Bedarf auch die Stellvertretung des von der Dienstgeberseite entsandten Redaktionsmitgliedes zufällt.

Bei unterschiedlichen Auffassungen

- innerhalb der Redaktion wird eine Konsenslösung angestrebt.
- Positionen und Rechtsauffassungen, wird versucht eine juristische Klärung gegebenenfalls mit Hilfe von Rechtsberaterinnen bzw. Rechtsberatern herbeizuführen.

Handelt es sich um politische Fragen, erhält gegebenenfalls die Dienstgeberseite beziehungsweise die Vertreterin oder der Vertreter der Dienstgeberseite die Möglichkeit die abweichende Position in entsprechendem Umfang in einem eigenen Beitrag der Auffassung der Dienstnehmerseite gegenüberzustellen.

Journalistische Vorgaben:

- Bericht und Kommentar sind zu trennen.
- Positionen und Rechtsauffassungen, die lediglich Ansichten der Dienstnehmerseite wiedergeben, werden als solche für die Leserinnen und Leser eindeutig kenntlich gemacht.
- Die Dienstgeberseite hat in grundsätzlichen Fragen die Möglichkeit, ihre Auffassung gegenüber zu stellen.

Erscheinungsweise und Umfang der Zeitschrift KODA Kompass:

Die Informationsarbeit findet regelmäßig statt, um Aktualität und Akzeptanz des Mediums zu sichern. In der Vergangenheit wurden in der Regel vier Ausgaben pro Jahr veröffentlicht. In der weiteren Planung wird daher von vier Ausgaben pro Jahr ausgegangen, es kann auch zu drei Ausgaben pro Jahr kommen.

Der Umfang der Ausgaben richtet sich nach dem Bedarf und umfasst bei regulären Ausgaben in der Regel 16 bis 20 Seiten.

Spezielle Informationsarbeit der einzelnen Dienstnehmervorteiler und Dienstnehmervorteilerinnen:
Unbeschadet dieser Ausführungsbestimmungen über die gemeinsame Informationsarbeit der Dienstnehmerseite haben die einzelnen Dienstnehmervorteilerinnen und Dienstnehmervorteiler weiterhin die Aufgabe mit ihren Wählerinnen und Wählern in Kontakt zu treten und über tarifliche Fragen Auskunft zu geben und politische Positionen zu vertreten.

§ 12 Schulung

1Die Mitglieder der Kommission werden im erforderlichen Umfang bis zu insgesamt einer Woche im Jahr für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen freigestellt, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit in der Kommission erforderlich sind. 2Jede Seite stellt für ihre Mitglieder die Erforderlichkeit fest.

§ 13 Kündigungsschutz der Mitglieder der Kommission

1Einem Mitglied der Kommission kann nur gekündigt werden, wenn ein Grund für eine außerordentliche Kündigung vorliegt. 2Abweichend von Satz 1 kann in Fällen des [Artikels 5 Grundordnung](#) auch eine ordentliche Kündigung ausgesprochen werden. 3Die Sätze 1 und 2 gelten ebenfalls innerhalb eines Jahres nach Ausscheiden aus der Kommission.

§ 14 Beratung

1Der Dienstnehmerseite werden zur Beratung im notwendigen Umfang eine im Arbeitsrecht kundige Person oder die dafür erforderlichen Mittel zur Verfügung gestellt. 2Die Beauftragung einer Person erfolgt im Einvernehmen mit der Dienstnehmerseite. 3Der Berater/Die Beraterin ist nicht Mitglied der Kommission, kann jedoch an den Sitzungen der Kommission teilnehmen. 4Satz 3 gilt entsprechend für eine mit der Beratung der Dienstgeberseite beauftragte Person.

§ 15 Sitzungen, Antragsstellung und Geschäftsordnung

(1) 1Die Kommission tritt bei Bedarf zu Vollversammlungen zusammen. 2Eine Vollversammlung hat stattzufinden, wenn dies von einem Drittel der Mitglieder schriftlich und unter Angabe von Gründen verlangt wird.

(2) 1Der/Die Vorsitzende der Kommission, bei Verhinderung der/die stellvertretende Vorsitzende, lädt unter Angabe der Tagesordnung spätestens zehn Tage – in Eilfällen sechs Tage – vor der Sitzung ein. 2Er/Sie entscheidet im Einvernehmen mit dem/der stellvertretenden Vorsitzenden auch über die Eilbedürftigkeit.

(3) 1Sind Mitglieder verhindert, an einer Sitzung teilzunehmen, so ist die Übertragung des Stimmrechtes auf ein anderes Mitglied derselben Seite zulässig. 2Ein Mitglied kann zusätzlich nicht mehr als ein übertragenes Stimmrecht ausüben. 3Die Übertragung des Stimmrechtes 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.

§ 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.

(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 9. März 2016 zum 1. Mai 2016)

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) Im Übrigen werden Kandidaten/Kandidatinnen mit gemischten Tätigkeiten dem Wahlbereich zugeordnet, der dem überwiegenden zeitlichen Umfang der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit entspricht; bei gleich hohen zeitlichen Anteilen entscheidet der/die Beschäftigte. Ist ein Beschäftigter/eine Beschäftigte aufgrund mehrerer Arbeitsverhältnisse aktiv und/oder passiv wahlberechtigt, kann er/sie das aktive und/oder das passive Wahlrecht nur einmal in dem Wahlbereich ausüben, für den er/sie sich entschieden hat.

(3) Im Zweifelsfall entscheidet der Wahlvorstand nach Anhörung des/der Betroffenen über die Zuordnung zu einem Wahlbereich.

(4) Der Wahlbereich 1 besteht diözesanübergreifend. Die Wahlbereiche 2 bis 7 bestehen für jede Diözese gesondert.

Zweiter Abschnitt – Wahlvorstände

§ 3 Bildung von Wahlvorständen

Zur Vorbereitung und Durchführung der Wahl der Dienstnehmervertreter/Dienstnehmervertreterinnen in der Kommission werden Wahlvorstände gebildet. Wahlvorstände sind

1. ein Diözesan-Wahlvorstand für jede Diözese,
2. ein Lehrer-Wahlvorstand für die Wahl der Vertreter/Vertreterinnen der Lehrkräfte im Sinne des [§ 2 Absatz 1 Nummer 1](#),
3. der Regional-Wahlvorstand.

§ 4 Zusammensetzung der Wahlvorstände

(1) Die Diözesan-Wahlvorstände bestehen aus fünf Personen, die vom jeweiligen Vorstand der zuständigen Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen Bereich A (DiAG-MAV) gewählt werden.

(2) Der Lehrer-Wahlvorstand besteht aus fünf Lehrkräften, die von den Vorsitzenden der jeweils für die Lehrkräfte an katholischen Schulen gemäß [can. 803 CIC](#) zuständigen Diözesanen Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen gewählt werden.

(3) Der Regional-Wahlvorstand besteht aus den Vorsitzenden der Diözesan-Wahlvorstände, dem/der Vorsitzenden des Lehrer-Wahlvorstandes und einem/einer durch die Dienstgebervertreter/Dienstgebervertreterinnen in der Kommission bestellten Vertreter/Vertreterin der bayerischen Diözesen mit der Befähigung zum Richteramt.

(4) Nicht Mitglied des Wahlvorstandes kann sein, wer für die Kommission kandidiert.

(5) Scheidet ein Mitglied eines Wahlvorstandes aus dem Wahlvorstand aus, ist durch das nach Absatz 1 und 2 zuständige Gremium unverzüglich ein neues Mitglied zu wählen.

§ 5 Konstituierung der Wahlvorstände, Wahl der Vorsitzenden

(1) Der jeweilige zuständige Diözesan-Wahlvorstand wird vom jeweiligen Vorstand der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen Bereich A zur konstituierenden Sitzung eingeladen.

(2) Der Lehrer-Wahlvorstand wird von dem Leiter/der Leiterin der Geschäftsstelle der Kommission zur konstituierenden Sitzung eingeladen.

(3) Der Regional-Wahlvorstand wird von dem Leiter/der Leiterin der Geschäftsstelle der Kommission zur konstituierenden Sitzung eingeladen.

(4) Die konstituierenden Sitzungen der Diözesan-Wahlvorstände und des Lehrerwahlvorstandes finden mindestens zwölf Monate vor dem Wahltag statt

(5) Die konstituierende Sitzung des Regional-Wahlvorstandes findet mindestens elf Monate vor dem Wahltag statt.

(6) Die Wahlvorstände bestimmen aus ihrer Mitte je einen Vorsitzenden/eine Vorsitzende (Wahlleiter/Wahlleiterin) und einen stellvertretenden Vorsitzenden/eine stellvertretende Vorsitzende (stellvertretenden Wahlleiter/stellvertretende Wahlleiterin).

§ 6 Beschlussfassung, Verschwiegenheitspflicht

(1) Die Wahlvorstände entscheiden mit einfacher Mehrheit.

(2) Die Mitglieder der Wahlvorstände sind zur unparteiischen Wahrnehmung ihrer Aufgabe und zur Verschwiegenheit über die ihnen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgabe bekannt gewordenen Angelegenheiten verpflichtet.

Dritter Abschnitt – Wahlberechtigung, Wahlvorschlagsrecht und Wählbarkeit

§ 7 Wahlberechtigung

(1) 1Wahlberechtigt sind alle Beschäftigten, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und am 1. Oktober des Vorjahres des Kalenderjahres, in dem der Wahltag liegt, in einem kirchlichen Arbeitsverhältnis stehen, auf welches das ABD Anwendung findet. 2Darüber hinaus muss der Arbeitgeber im Rechtsträgerverzeichnis aufgeführt sein.

(2) Beschäftigte sind in derjenigen Diözese wahlberechtigt, in der die Einrichtung, in der sie am Tage der Erstellung der Liste der Beschäftigten im Sinne von [§ 12 Absatz 1](#) beschäftigt sind, ihren Sitz hat.

(3) Von der Wahlberechtigung ausgenommen sind:

1. Leiter/Leiterinnen von Einrichtungen im Sinne von [§ 1 BayRKO](#),
2. Beschäftigte, die zur selbständigen Entscheidung über Einstellungen, Anstellungen oder Kündigungen befugt sind,
3. Beschäftigte, die vom Dienstgeber zu sonstigen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen in leitender Stellung ernannt wurden,
4. Beschäftigte, für die zur Besorgung aller ihrer Angelegenheiten ein Betreuer/eine Betreuerin nicht nur vorübergehend bestellt ist,
5. Beschäftigte, die am 1. Oktober des Vorjahres des Kalenderjahres, in dem der Wahltag liegt, noch mindestens sieben Monate unter Wegfall der Bezüge beurlaubt sind,
6. Beschäftigte, die sich am Wahltag in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befinden,

7. Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis am Wahltag nicht mehr besteht.

§ 8 Wahlvorschlagsrecht

Wahlvorschlagsberechtigt sind die Beschäftigten, die am 1. Oktober des Vorjahres des Kalenderjahres, in dem der Wahltag liegt, in einem kirchlichen Arbeitsverhältnis stehen und nicht von der Wahlberechtigung ausgenommen sind.

§ 9 Wählbarkeit

(1) Wählbar sind die wahlberechtigten Beschäftigten, die am Wahltag mindestens seit einem Jahr in einem kirchlichen Arbeitsverhältnis stehen.

(2) Von der Wählbarkeit ausgenommen sind neben den in [§ 7 Absatz 3](#) genannten Beschäftigten folgende weitere Beschäftigte:

1. wahlberechtigte Beschäftigte, deren Beschäftigungsumfang zum Zeitpunkt der Erstellung der endgültigen Kandidatenliste im Sinne des [§ 16](#) unter der Hälfte des Beschäftigungsumfanges eines/einer vergleichbaren Vollbeschäftigten liegt,
2. Mitglieder eines Organs eines kirchlichen Rechtsträgers im Geltungsbereich des ABD, das zur gesetzlichen Vertretung des Rechtsträgers berufen ist,
3. Beschäftigte, die zur selbstständigen Entscheidung in anderen als in den in [§ 7 Absatz 3 Nummer 2](#) genannten Personalangelegenheiten befugt sind.

(3) Eine Veränderung der Regelung der durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit im ABD während der laufenden Amtszeit führt für diesen Zeitraum nicht zum Verlust der Wählbarkeit.

Vierter Abschnitt – Vorbereitung der Wahl

§ 10 Wahltag

1Die Kommission setzt den Wahltag fest, der mindestens vier Monate vor Ablauf der Amtszeit liegen soll. 2Der Wahltag wird in den Amtsblättern der Diözesen veröffentlicht.

§ 11 Rechtsträgerverzeichnisse

(1) 1Die Ordinariate erstellen vorbehaltlich des Absatzes 2 ein Verzeichnis der Rechtsträger, die das ABD anwenden. 2Dieses Verzeichnis wird im Juli des Vorjahres des Kalenderjahres, in dem der Wahltag liegt, mit Stand 1. Juni dieses Jahres in den Amtsblättern der Diözesen veröffentlicht.

(2) 1Das Katholische Schulwerk in Bayern erstellt ein Verzeichnis der Rechtsträger mit den Schulen, die das ABD anwenden. 2Dieses Verzeichnis wird mit Stand 1. Juni des Vorjahres des Kalenderjahres, in dem der Wahltag liegt, zusammen mit dem Verzeichnis nach Absatz 1 veröffentlicht.

(3) Diese Verzeichnisse sind für den Wahlvorstand bindend.

§ 12 Wählerverzeichnisse

(1) 1Die in den Rechtsträgerverzeichnissen gemäß [§ 11](#) genannten Rechtsträger sind zur Unterstützung der Wahlvorstände verpflichtet. 2Auf Anforderung des am Sitz des Rechtsträgers zuständigen Diözesan-Wahlvorstandes bzw. des Lehrer-Wahlvorstandes erstellen die Rechtsträger eine Liste aller Beschäftigten, auf deren Arbeitsverhältnis das ABD Anwendung findet, mit Ausnahme der Beschäftigten gemäß [§ 7 Absatz 3 Nummer 4](#). 3Unterhalten Rechtsträger Einrichtungen in anderen Diözesen als der Diözese des Hauptsitzes, sind die Beschäftigten in diesen Einrichtungen eigens zu erfassen. 4Diese Listen sind spätestens sechs Monate vor dem Wahltag dem am Sitz des Rechtsträgers bzw. dem am Sitz der jeweiligen Einrichtung zuständigen Diözesan-Wahlvorstand bzw. dem Lehrer-Wahlvorstand auszuhändigen. 5Diese Listen enthalten Name und Geburtsdatum der Beschäftigten sowie Angaben zum Beginn des Arbeitsverhältnisses, zur ausgeübten Tätigkeit, zu Beginn und Ende der Beurlaubung im Sinne des [§ 7 Absatz 3](#) und zum Beginn der Freistellungsphase der Altersteilzeit. 6Die Rechtsträger sind verpflichtet, den jeweils zuständigen Wahlvorständen unverzüglich anzuzeigen, wenn bei Beschäftigten Änderungen in ihrer dienstlichen Stellung im Sinne des [§ 7 Absatz 3 Nummer 4](#) eingetreten sind, die dazu führen könnten, hinsichtlich des Wahlrechts Änderungen hervorzurufen.

(2) 1Die Diözesan-Wahlvorstände und der Lehrer-Wahlvorstand erstellen jeweils aufgrund der Listen gemäß Absatz 1 für ihren Zuständigkeitsbereich ein Wählerverzeichnis. 2Das Wählerverzeichnis enthält Namen und Vornamen der Beschäftigten.

(3) 1Die Wahlvorstände sind dem/der betroffenen Beschäftigten gegenüber zur Erteilung von Auskünften über die Aufnahme bzw. Nichtaufnahme in das Wählerverzeichnis verpflichtet. 2Das Wählerverzeichnis liegt in geeigneter Weise 14 Tage zur Einsichtnahme auf. 3Anfragen und die Erteilung von Auskünften sollen elektronisch oder telefonisch erfolgen. 4Auf Antrag des/der betroffenen Beschäftigten hat der zuständige Wahlvorstand die Aufnahme bzw. Nichtaufnahme in das Wählerverzeichnis oder die Streichung aus dem Wählerverzeichnis zu überprüfen und erforderlichenfalls eine Berichtigung des Wählerverzeichnisses vorzunehmen.

(4) Auf Anfrage des Wahlvorstandes unterstützt das Ordinariat den Wahlvorstand bei der Erstellung der Wählerverzeichnisse.

§ 13 Erstellung der Wahlunterlagen, Bestimmung des Wahlablaufs

(1) Der Regional-Wahlvorstand erstellt die für die Wahl zu verwendenden Vorlagen und versendet diese bis spätestens vier Monate vor dem Wahltag an die Wahlvorstände.

(2) Der Regional-Wahlvorstand bestimmt anlässlich des Versandes der Vorlagen gemäß Absatz 1 den Wahlablauf und setzt eine Frist für die Abgabe der Wahlvorschläge der Beschäftigten.

§ 14 Wahlvorschläge der Beschäftigten

(1) Die Diözesan-Wahlvorstände bzw. der Lehrer-Wahlvorstand fordern bzw. fordert unverzüglich nach Erhalt der Vorlagen gemäß [§ 12 Absatz 1](#) die Wahlberechtigten auf, innerhalb der vom Regional-Wahlvorstand gemäß [§ 13 Absatz 2](#) bestimmten Frist, Wahlvorschläge einzureichen.

(2) Der Wahlvorschlag muss den Namen des/der Vorgeschlagenen, die von ihm/ihr ausgeübte Tätigkeit und die Einrichtung, in der der/die Vorgeschlagene tätig ist, enthalten.

(3) 1Wahlvorschläge müssen von mindestens zehn Wahlvorschlagsberechtigten schriftlich innerhalb der von den Wahlvorständen festgelegten Frist vorgelegt werden. 2Sie müssen persönlich und handschriftlich unterzeichnet sein. 3Auch der/die Vorgeschlagene ist wahlvorschlagsberechtigt.

§ 15 Prüfung der Wahlvorschläge und vorläufige Kandidatenliste

(1) 1Die Diözesan-Wahlvorstände bzw. der Lehrer-Wahlvorstand prüfen die Wahlvorschläge unverzüglich nach ihrem Eingang. 2Stellen sie Mängel fest, so benachrichtigen sie sofort denjenigen/diejenige, der/die den mangelhaften Wahlvorschlag eingereicht hat und fordern ihn/sie auf, die Mängel zu beseitigen. 3Der jeweilige Wahlvorstand hat auf die Rechtsfolge der Ungültigkeit des Wahlvorschlages gemäß Absatz 2 hinzuweisen.

(2) Wahlvorschläge, die nach Ablauf der in § [13 Absatz 2](#) bestimmten Frist beim zuständigen Wahlvorstand eingehen oder deren Mängel innerhalb dieser Frist nicht beseitigt werden, sind ungültig.

(3) Aus den gültigen Wahlvorschlägen erstellen die Diözesan-Wahlvorstände und der Lehrer-Wahlvorstand jeweils für ihren Zuständigkeitsbereich eine vorläufige Kandidatenliste.

§ 16 Endgültige Kandidatenliste

(1) 1Die Diözesan-Wahlvorstände bzw. der Lehrer-Wahlvorstand fordern nach Erstellung der vorläufigen Kandidatenliste unverzüglich die vorgeschlagenen Kandidaten/Kandidatinnen auf, innerhalb einer Ausschlussfrist von zehn Tagen (Datum des Poststempels) schriftlich zu erklären, ob sie der Kandidatur zustimmen. 2In die endgültige Kandidatenliste kann nur aufgenommen werden, wer fristgemäß schriftlich seine Zustimmung zur Kandidatur erteilt hat; die Zustimmung ist unwiderruflich.

(2) Nach Ablauf der Frist gemäß Absatz 1 erstellen die Diözesan-Wahlvorstände und der Lehrer-Wahlvorstand jeweils für ihren Zuständigkeitsbereich die endgültige Kandidatenliste.

(3) 1In der endgültigen Kandidatenliste sind die Kandidaten/Kandidatinnen in alphabetischer Reihenfolge nach ihrem Nachnamen aufzuführen. 2Darüber hinaus ist der Wahlbereich, für den sie kandidieren, die ausgeübte Tätigkeit, die Einrichtung in der der Kandidat/die Kandidatin tätig ist bzw. bei Lehrkräften die Schule, die Schulart und der Träger der Schule sowie die Diözese, in der die Schule ihren Sitz hat, anzugeben. 3Eine bestehende Mitgliedschaft in der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen ist als Zusatz zum Namen in der Namenszeile anzugeben. 4Weitere Zusätze sind unzulässig.

Fünfter Abschnitt – Wahlhandlung

§ 17 Stimmen

- (1) Jeder/jede Wahlberechtigte aus dem Wahlbereich 1 hat zwei Stimmen.
- (2) In den anderen Wahlbereichen hat jeder/jede Wahlberechtigte so viele Stimmen, wie Dienstnehmervorteiler/Dienstnehmervorteilerinnen gemäß [§ 4 BayRKO](#) zu wählen sind.
- (3) Je Kandidat/Kandidatin darf nur eine Stimme vergeben werden.

§ 18 Wahlunterlagen

1Die Diözesan-Wahlvorstände bzw. der Lehrer-Wahlvorstand versenden bzw. versendet die Wahlunterlagen an die Wahlberechtigten. 2Die Wahlunterlagen bestehen aus dem Stimmzettel, einem kleineren Umschlag mit der Aufschrift „Wahl zur Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen – Stimmzettelumschlag“ und einem größeren Umschlag mit der Aufschrift „Wahl zur Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen – Wahlbriefumschlag“. 3Auf dem Wahlbriefumschlag ist die Anschrift des zuständigen Wahlvorstandes aufzudrucken.

§ 19 Durchführung der Wahl

1Der Stimmzettel ist in den Stimmzettelumschlag zu legen; der Stimmzettelumschlag ist zu verschließen. 2Anschließend ist der verschlossene Stimmzettelumschlag in den Wahlbriefumschlag zu legen; auch der Wahlbriefumschlag ist zu verschließen. 3Auf dem Wahlbriefumschlag sind Name und Adresse des/der Wahlberechtigten zu vermerken. 4Der Wahlbrief ist so rechtzeitig zu übersenden, dass er am Wahltag spätestens um 12:00 Uhr bei dem zuständigen Wahlvorstand eingegangen ist.

Sechster Abschnitt – Feststellung des Wahlergebnisses

§ 20 Auszählung der Stimmen

- (1) 1Die Auszählung der Stimmen erfolgt am Wahltag unmittelbar nach der in [§ 19](#) genannten Frist. 2Die Feststellung des Wahlergebnisses erfolgt spätestens am Tag nach der Wahl. 3Die Auszählung der Stimmen und die Feststellung des Wahlergebnisses erfolgen öffentlich.
- (2) 1Die Wahlvorstände können Wahlhelfer/Wahlhelferinnen beiziehen. 2Die Wahlhelfer/Wahlhelferinnen unterliegen den Pflichten gemäß [§ 6 Absatz 2](#).

§ 21 Ungültige Stimmen, Zurückweisung von Wahlbriefen

- (1) Ungültig sind Stimmen, wenn der Stimmzettel
 1. nicht der vom auszählenden Wahlvorstand ausgegebene Stimmzettel ist,
 2. keine Kennzeichnung enthält,
 3. den Willen des Wählers/der Wählerin nicht zweifelsfrei erkennen lässt,

4. einen Zusatz oder Vorbehalt enthält.

(2) 1Wahlbriefe sind zurückzuweisen, wenn

1. der Wahlbrief nicht rechtzeitig eingegangen ist,
2. dem Wahlbriefumschlag kein Stimmzettelumschlag beigefügt ist,
3. weder der Wahlbriefumschlag noch der Stimmzettelumschlag verschlossen ist,
4. der Wahlbriefumschlag mehrere Stimmzettelumschläge enthält,
5. nicht der vom auszählenden Wahlvorstand ausgegebene Stimmzettelumschlag benutzt worden ist,
6. ein Stimmzettelumschlag benutzt worden ist, der offensichtlich in einer das Wahlgeheimnis gefährdenden Weise von den übrigen abweicht oder einen deutlich fühlbaren Gegenstand enthält.

2Die Einsender zurückgewiesener Wahlbriefe werden nicht als Wähler/Wählerinnen gezählt; ihre Stimmen gelten als nicht abgegeben.

(3) Die Stimmen eines Wählers/einer Wählerin, der/die an der Wahl teilgenommen hat, werden nicht dadurch ungültig, dass er/sie vor dem oder am Wahltag ausscheidet oder sein/ihr Wahlrecht nach [§ 7 Absatz 3 Nummer 4](#) verliert.

§ 22 Entscheidung des Wahlvorstandes

Der Wahlvorstand entscheidet über die Gültigkeit der abgegebenen Stimmen, die Zurückweisung von Wahlbriefen, über alle sich im Zusammenhang mit der Wahlhandlung oder der Feststellung des Wahlergebnisses ergebenden Fragen.

§ 23 Feststellung des Wahlergebnisses

(1) 1Die Feststellung der gewählten Kandidaten/Kandidatinnen erfolgt nach den Wahlbereichen, für die sie kandidiert haben. 2Gewählt ist im Rahmen der für jede Diözese festgelegten Anzahl von Dienstnehmervertretern/Dienstnehmervertreterinnen der Beschäftigten, wer in seinem Wahlbereich die meisten Stimmen erhalten hat. 3Als Dienstnehmervertreter/Dienstnehmervertreterin der Lehrkräfte sind die beiden Kandidaten/ Kandidatinnen gewählt, die die meisten Stimmen erhalten haben.

(2) Sind im Zuständigkeitsbereich eines Diözesan-Wahlvorstandes nicht für alle vorgesehenen Wahlbereiche Kandidaten/Kandidatinnen auf dem Stimmzettel genannt, dann sind gewählt

1. die gemäß Absatz 1 gewählten Kandidaten/Kandidatinnen der Wahlbereiche und
2. unabhängig von der Zugehörigkeit zu einem Wahlbereich die Kandidaten/Kandidatinnen, die nach den gemäß Absatz 1 gewählten Kandidaten/Kandidatinnen die meisten Stimmen erhalten haben, bis die für die jeweilige Diözese festgelegte Anzahl von Dienstnehmervertretern/Dienstnehmervertreterinnen der Beschäftigten erreicht ist.

(3) 1Sind im Zuständigkeitsbereich eines Diözesan-Wahlausschusses weniger Kandidaten/Kandidatinnen auf dem Stimmzettel genannt, als für die jeweilige Diözese Dienstnehmervertreter/Dienstnehmervertreterinnen der Beschäftigten festgelegt sind, dann sind gewählt

1. alle Kandidaten/Kandidatinnen auf dem Stimmzettel und
2. die Kandidaten/Kandidatinnen, die nach den gemäß Absatz 1 und 2 gewählten Kandidaten/Kandidatinnen aus allen Diözesen die meisten Stimmen erhalten haben, bis die für die jeweilige Diözese festgelegte Anzahl von Dienstnehmervertreter/Dienstnehmervertreterinnen der Beschäftigten erreicht ist.

2Die nach Satz 1 Nummer 2 vergebenen Sitze verbleiben für die Dauer der Amtszeit bei der Diözese, aus welcher der/die nach dieser Vorschrift gewählte Dienstnehmervorteiler/Dienstnehmervorteilerinnen der Beschäftigten kommt.

(4) Bei Stimmgleichheit entscheidet das Los.

§ 24 Vorläufiges Wahlergebnis

(1) Die Vorsitzenden der Diözesan-Wahlvorstände und der/die Vorsitzende des Lehrer-Wahlvorstandes melden das jeweils festgestellte Wahlergebnis unverzüglich dem/der Vorsitzenden des Regional-Wahlvorstandes und setzen die gewählten Dienstnehmervorteiler/Dienstnehmervorteilerinnen der Beschäftigten unverzüglich über ihre Wahl in die Kommission in Kenntnis.

(2) Der/die Vorsitzende des Regional-Wahlvorstandes gibt nach Eingang der Meldungen gemäß Absatz 1 das gesamte vorläufige Wahlergebnis auf der Internetseite der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen bekannt.

§ 25 Wahlanfechtung

(1) 1Jeder/jede Wahlberechtigte hat das Recht, die Wahl wegen eines Verstoßes gegen geltendes Recht innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses schriftlich anzufechten. 2Die Anfechtungserklärung ist dem Wahlvorstand zuzuleiten.

(2) 1Der Wahlvorstand entscheidet über Anfechtungen innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Wahlanfechtung und teilt die Entscheidung der Person oder den Personen mit, die die Wahl angefochten haben. 2Unzulässige und/oder unbegründete Anfechtungen weist der Wahlvorstand zurück. 3Stellt er fest, dass die Anfechtung begründet ist und dadurch das Wahlergebnis beeinflusst sein kann, so erklärt er die Wahl für ungültig; in diesem Falle ist die Wahl unverzüglich zu wiederholen. 4Im Falle einer sonstigen begründeten Wahlanfechtung berichtet er den durch Verstoß verursachten Fehler. 5Die Entscheidung über eine Wahlwiederholung wird im Amtsblatt der Diözese veröffentlicht.

(3) Gegen die Entscheidung des Wahlvorstandes ist die Klage beim Kirchlichen Arbeitsgericht innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Wochen nach Bekanntgabe der Entscheidung des Wahlvorstandes zulässig.

(4) Eine für ungültig erklärte Wahl lässt die Wirksamkeit der zwischenzeitlich durch die Kommission gefassten Beschlüsse unberührt.
für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen bekannt.

§ 26 Endgültiges Wahlergebnis

(1) Die Geschäftsstelle der Kommission stellt beim Kirchlichen Arbeitsgericht durch Nachfrage sicher, ob Wahlanfechtungen eingegangen sind.

(2) 1Nach Ablauf der Frist gemäß [§ 25 Absatz 1](#), gegebenenfalls nach rechtskräftiger Entscheidung über Anfechtungsanträge, stellt der/die Vorsitzende des Regional-Wahlvorstandes das endgültige Wahlergebnis fest und gibt es unverzüglich über die Geschäftsstelle auf der

4. Ordnung für das Verfahren zur Wahl der Vertreter/Vertreterinnen der
Beschäftigten in der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der
bayerischen Diözesen (Regional-KODA-Wahlordnung – BayRKKWO)
Sechster Abschnitt – Feststellung des Wahlergebnisses
§ 27 Wahl Niederschrift und Aufbewahrung der Wahlunterlagen

Internetseite der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen bekannt.
2Das endgültige Wahlergebnis wird in den Amtsblättern der Diözesen bekannt gegeben.
für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen bekannt.

§ 27 Wahl Niederschrift und Aufbewahrung der Wahlunterlagen

(1) 1Über die Wahlhandlung sowie über die Ermittlung und Feststellung der vorläufigen Wahlergebnisse und des endgültigen Wahlergebnisses, insbesondere über Entscheidungen des Wahlvorstandes über die Ungültigkeit von Stimmen und die Zurückweisung von Wahlbriefen, ist eine Niederschrift anzufertigen. 2Die Wahl Niederschrift ist von den Mitgliedern des Wahlvorstandes zu genehmigen und zu unterzeichnen. 3Verweigert ein Mitglied des Wahlvorstandes die Unterschrift, so ist der Grund hierfür in der Wahl Niederschrift anzugeben.

(2) 1Die Vorsitzenden der Wahlvorstände sorgen für die Aufbewahrung aller für die Wahl erforderlichen Unterlagen bis zum Ende der Amtszeit. 2Die Unterlagen im Zuständigkeitsbereich der Diözesan-Wahlvorstände sind beim jeweiligen Ordinariat aufzubewahren. 3Die Unterlagen in den Zuständigkeitsbereichen des Lehrer-Wahlvorstandes und des Regional-Wahlvorstandes werden in der Geschäftsstelle der Kommission aufbewahrt.

(3) Die Wahl Niederschriften unterliegen der Archivierung durch die Geschäftsstelle der Kommission.

